

Санкт-Петербургский государственный университет

Выпускная квалификационная работа на тему:

МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНЫЕ РЕСУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ РАБОТНИКОВ ИТ-СФЕРЫ

по направлению подготовки 37.04.01 – Психология

основная образовательная программа

«Организационная психология и психология менеджмента»

Выполнила

Студентка 2 курса

Очной формы обучения

Круглова Т.С.

Рецензент:

Начальник управления

ФГАНУ "ЦНИИ РТК"

Успенская Е.В.

Научный руководитель:

к.пс.н., доцент

Родионова Е.А.

Санкт-Петербург

2018

СОДЕРЖАНИЕ

АННОТАЦИЯ.....	4
ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1. Профессиональная успешность и мотивационно-ценностная сфера ИТ-специалистов.....	9
1.1 Феномен профессиональной успешности.....	9
1.2 Факторы профессиональной успешности.....	15
1.3 Мотивация персонала.....	18
1.4 Анализ профессиональной деятельности ИТ-специалиста.....	29
1.4.1. Объективные и субъективные факторы, влияющие на успешность профессиональной деятельности ИТ-специалиста.....	31
ГЛАВА 2. Методы и организация исследования.....	35
2.1 Цели и задачи исследования.....	35
2.2 Описание выборки исследования.....	36
2.3 Методы эмпирического исследования.....	36
2.3.1 Метод контент-анализа.....	36
2.3.2 Опросник «Жизненные цели».....	37
2.3.3 Методика «Возможность реализации мотивов»	38
2.3.4 Методика UWES	39
2.3.5 Авторская анкета для оценки профессиональной успешности.....	41
2.4 Процедура исследования.....	43
2.5 Методы статистической обработки и анализа данных.....	43

ГЛАВА 3. Результаты исследования и их обсуждение.....	45
3.1 Мотивационно-ценностные характеристики и профессиональная успешность сотрудников ИТ-сферы.....	45
3.1.1 Мотивационные и ценностные характеристики.....	45
3.1.2 Профессиональная успешность.....	48
3.2 Сравнительный анализ мотивационных и ценностных характеристик ИТ- специалистов с разным уровнем профессиональной успешности.....	54
3.3 Анализ связей мотивационно-ценностных характеристик работников с профессиональной успешностью.....	58
3.4 Построение регрессионной модели для прогноза профессиональной успешности.....	62
ВЫВОДЫ.....	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	72
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	74
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	83
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	87
ПРИЛОЖЕНИЕ В.....	92

АННОТАЦИЯ

Для изучения мотивационно-ценностных ресурсов профессиональной успешности в сфере информационных технологий было обследовано 88 специалистов, работающих в сфере IT. Возраст респондентов варьировался от 20 до 45 лет. На основе анализа характеристик феномена профессиональной успешности были выделены ключевые критерии оценки уровня профессиональной успешности. Для оценки профессиональной успешности: уровень заработной платы, темп карьерного роста, уровень увлеченности работой (UWES), субъективная оценка профессиональной успешности(авторская анкета). Для изучения мотивационно-ценностных ресурсов работников использовались методики «Возможность реализации мотивов» и «Жизненные цели». Обработка данных: корреляционный анализ, сравнительный анализ, регрессионный анализ, кластерный анализ. Результаты. В результате исследования была выявлена связь между профессиональной успешностью и ценностями и мотивами работников. Также были выявлены мотивационные и ценностные предикторы профессиональной успешности.

Ключевые слова: профессиональная успешность, увлеченность работой, мотивационно-ценностные ресурсы, IT-персонал

ANNOTATION

Motivational and value resources of career success of IT workers.

To study the motivation and value resources of career success in the field of information technology, 88 employees working in the IT. The age of the respondents ranged from 20 to 45 years. On the basis of the analysis of the characteristics of the phenomenon of professional success, key criteria for assessing the level of professional success were singled out. To assess career success: the level of wages, the pace of career growth, the level of enthusiasm for work (UWES), the subjective evaluation of career success (author's questionnaire). To study the motivation and value resources of the employees, the methods "Possibility of realization of motives" and "Life goals" were used. Data processing: correlation analysis, comparative analysis, regression analysis, cluster analysis. Results. As a result of the study, a link was found between professional success and the values and motivations of IT workers. We also identified motivational and value predictors of career success.

Keywords: career success, passion for work, motivation and value resources, IT staff

ВВЕДЕНИЕ

В последние годы активно развивается ИТ-сфера, растет потребность в квалифицированных специалистах по информационно-коммуникационным технологиям. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики на 2016 год в сфере ИТ в России работает 287713 специалиста высшего уровня квалификации, потребность в работниках составляет 3,2%, что превосходит потребности в работниках в областях науки и техники, образования, бизнеса и администрирования, а также в области правовой и социальной работы, культуры. Наибольшая потребность в работниках ИТ-направления в сфере научных исследований и разработок (7,2%). Эти данные демонстрируют необходимость разработки способов привлечения и сохранения высококвалифицированных специалистов в организациях, обеспечения условий для их эффективной работы.

Производительность труда, его эффективность и качество непосредственно отражаются на прибыли предприятия, а также на благополучии сотрудников. Для повышения этих показателей руководство предприятий использует материальные и нематериальные системы стимулирования, повышает качество условий труда. Наиболее эффективной на данный момент в экономическом и психологическом плане технологией управления персоналом является ценностное управление, в основе которого лежит соответствие ценностей и мотивов сотрудников ценностям и миссии организации [25].

Одно из ключевых понятий, отражающее как качественные показатели, так и субъективное состояние сотрудников в своей профессиональной деятельности – это профессиональная успешность.

На данный момент существует множество разнообразных подходов к пониманию феномена профессиональной успешности. Я.С.Хаммер[47], Judge and Bretz[60], London and Stumpf[57,74] описывают его как совокупность позитивных результатов, P.B. Robinson and E.A. Sexton[57,74] – как

соответствие ожиданий в профессии действительности, Hudes— как индивидуальную реакцию на рабочий опыт[63]. Однако какое-то общее, универсальное понятие, учитывающее все эти аспекты профессиональной успешности не сформировано.

На фоне всего этого многообразия подходов мы сталкиваемся с рядом практических проблем. Например, проблема измерения данного феномена в зависимости от того, что понимается под профессиональной успешностью; а также, какие компоненты и факторы, оказывают влияние на профессиональную успешность.

Цель настоящей работы – выявление мотивационно-ценностных ресурсов, определяющих уровень профессиональной успешности работников ИТ-сферы.

Объект исследования – работники ИТ-сферы.

Предмет исследования – мотивационные и ценностные свойства ИТ-специалистов, объективные и субъективные показатели профессиональной успешности

Гипотеза исследования:

У профессионально успешных работников ИТ-сферы преобладают внутренние ценности и профессиональная мотивация труда, в то время как у неуспешных—внешние ценности и инструментальная мотивация

Задачи исследования:

1. Изучить психологическое содержание и структуру феномена профессиональной успешности
2. Выявить мотивационные и ценностные характеристики, связанные с профессиональной успешностью
3. Выявить и описать мотивационно-ценностные особенности работников, способствующие успешности в ИТ-сфере.

Научная новизна работы заключается в разностороннем рассмотрении феномена профессиональной успешности применительно к мотивационно-ценностной сфере ИТ-специалистов.

Практическая значимость результатов исследования: полученные данные

могут быть применены при разработке системы мотивации персонала, а также с целью повышения удовлетворенности и организационной лояльности работников.

Эмпирическое исследование проводилось в три этапа. На первом этапе анализировались высказывания респондентов о профессиональной успешности. Для оценки таких высказываний применялся метод контент-анализа. На втором этапе на основе данных контент анализа, а также на основе анализа научной литературы нами была разработана анкета профессиональной успешности. На третьем этапе исследовались индивидуальные мотивационно-ценностные характеристики респондентов, а также их оценка своей профессиональной успешности. Исследование проводилось с помощью набора методик, содержащего три блока. В первом блоке определялся мотивационный профиль респондентов с помощью методики «Возможность реализации мотивов» В. Доминьяка. Второй блок включал определение ценностных характеристик респондентов «Жизненные цели, ценности» (Э. Деси, Р. Райан в модификации Н. В. Ключевой и В. И. Чиркова). Третий блок включал определение субъективной и объективной профессиональной успешности (опросник UWES, авторская анкета).

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивалась подробным методологическим анализом изучаемых категорий, использованием методов, адекватных предмету, целям и гипотезе исследования, репрезентативностью выборки испытуемых и использованием статистических методов для верификации полученных данных.

ГЛАВА 1. Профессиональная успешность и мотивационно-ценностная сфера IT-специалистов

1.1 Феномен профессиональной успешности

Тема профессиональной успешности работников компаний в наше время очень популярна и изучена достаточно хорошо как в отечественной психологии, так и зарубежными коллегами, однако на уровне практического применения часто сводится к оценке экономических параметров.

Вопрос успешности затрагивается во многих научных областях: в философии, социологии, экономике и психологии. В психологии он часто рассматривается в контексте профессиональной деятельности. Исследование факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности, встречается в работах Б.Г. Ананьева, К.К. Платонова, Б.М. Теплова, Б.Ф. Ломова, Дж. Болдуина, У. Джеймса и других авторов, однако до сих пор не сформировался единый подход к пониманию феномена профессиональной успешности и факторов, влияющих на нее.

В области организационной психологии и психологии менеджмента интерес к данной теме обусловлен тем, что эффективность деятельности предприятия зависит прежде всего от успешности его руководителя и от того, насколько успешны его сотрудники. Также субъективная профессиональная успешность оказывает влияние на психологическое благополучие и качество рабочей жизни (work-life)[66].

Ключевым моментом в попытке охарактеризовать профессиональную успешность является анализ определений феномена успешности. Под успешностью часто понимают достижение положительного результата в какой-либо деятельности, то есть успеха. Успешный человек в данном контексте достигает своих целей и получает положительный психологический и материальный эффект от своих достижений[47, 60].

Понятие профессиональной успешности часто встречается применительно

к описанию результатов рабочей деятельности [47, 60, 63]. В качестве синонимичного ему понятия также используют «успешность деятельности». Под успешностью деятельности понимают характеристику деятельности, включающую в себя производительность труда, качество продукции, скорость, безошибочность трудовых действий и др.

Н.В. Самоукина, описывая феномен успеха в профессиональной деятельности, выделяет важность достижения работником субъективно значимой цели и преодоления некоторых условий, мешающих достижению этой цели, что подводит нас к необходимости помимо экономических параметров учитывать и субъективную компоненту, так как деятельность может оцениваться обществом, как эффективная, однако сам работник не обязательно будет ощущать себя успешным, так как цель для него значимой не являлась.

Таким образом, говоря о профессиональной успешности, мы не только характеризуем ее в контексте профессиональной эффективности, но и рассматриваем как результат деятельности, значимый для работника, а значимость для работника во многом определяется его ценностями и мотивами и тем, в какой мере рабочие достижения соответствуют этой ценностно-мотивационной структуре.

Итак, подходы к пониманию профессиональной успешности можно разделить на две группы: в первой под профессиональной успешностью понимают достижения в профессиональной сфере и карьерный рост, в то время как сторонники другого подхода помимо профессиональных достижений и карьерного пути считают необходимым оценивать субъективное отношение сотрудника к его профессиональной деятельности.

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. [60] под профессиональной успешностью понимают желаемые результаты или накопленные достижения, которые возникают в профессиональной деятельности. Эти показатели могут быть как внешними (объективными),

например, занимаемая должность или зарплата, так и внутренними (субъективными), например, чувство удовлетворенности карьерными достижениями. Внешняя и внутренняя профессиональная успешность связаны между собой, но в их основе могут лежать разные предикторы. Например, достижения в обучении могут предсказать объективный карьерный успех, но не субъективный [62]. Соотношение объективного и субъективного успеха до сих пор носит спорный характер, так как с одной стороны рост зарплаты и карьерное продвижение—это объективные и фиксируемые показатели, но с другой стороны люди, достигшие успеха, не всегда гордятся своими достижениями и могут не считать себя успешными.

Другая модель, предложенная Judge в 1995 рассматривает профессиональную успешность на нескольких уровнях: организационно-индустриальном уровне (например, размер организации) и индивидуальном уровне, который подразделяется на 3 категории: демография (например, пол, возраст), человеческий капитал (например, образование), и мотивация.

Позднее Ng, Eby, Sorensen, and Feldman развивают эту идею[63]. Они проводят мета-анализ данных, характеризующих предикторы профессиональной успешности, и выделяют две основные позиции относительно профессиональной успешности. Объективная профессиональная успешность характеризуется уровнем заработной платы и продвижением. Субъективная профессиональная успешность определяется через индивидуальные суждения респондентов об их профессиональной удовлетворенности.

Предикторы профессиональной успешности были объединены в 4 категории:

- социально-демографический статус;
- человеческий капитал;
- устойчивые индивидуальные различия;

–организационное спонсорство(поддержка).

К социально-демографическим предикторам относятся гендерная принадлежность, раса, статус и возраст[63]. К человеческому капиталу–индивидуальный образовательный, личный и профессиональный опыт. Устойчивые индивидуальные различия характеризуются личностными чертами; например, факторами Big Five (нейротизм, доброжелательность, добросовестность, экстраверсия, открытость опыту), локусом контроля, когнитивными возможностями. Организационное спонсорство проявляется в поддержке в карьере: разнообразные задачи, протекция, поддержка и коучинг, супервизия[65].

Ряд авторов характеризует субъективную профессиональную успешность как профессиональную удовлетворенность[60,61]. Профессиональная удовлетворенность может проявляться в виде чувства удовлетворенности по отношению к своей работе в целом, либо как чувство удовлетворенности по отношению к отдельным элементам рабочего процесса или рабочей среды. Второй вариант позволяет разделять удовлетворенность условиями работы, удовлетворенность решаемыми задачами, удовлетворенность собой, как профессионалом, и удовлетворенность организацией[81]. Например, профессиональная удовлетворенность может характеризоваться как личные убеждения о своем карьерном развитии с соответствии с собственными целями, ценностями и предпочтениями. Также профессиональную удовлетворенность можно рассматривать как удовлетворенность или неудовлетворенность работника своей карьерой в целом.

С другой стороны профессиональную удовлетворенность можно охарактеризовать как восприятие человеком его актуальных карьерных достижений и перспектив будущего развития[82].

Ряд авторов при определении профессиональной успешности делает акцент на внешней оценке результатов деятельности; таких, как накопленные достижения. Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick

Я.С.Хаммер говорит о совокупности позитивных результатов, накопленных в течение карьеры, однако он же подчеркивает, что результаты могут быть как объективные, так и субъективные.

Н.А.Батурин определяет профессиональную успешность как «успех» и «неуспех»—сложные системные образования, в структуру которых входят когнитивные(система самооценок и оценок достигнутого результата по отношению к внешнему эталону, цели, социальному стандарту качества, притязаниям и т. д) и аффективные составляющие (система эмоциональных процессов, возникающих при отражении достигнутого результата и оценок этого результата).

То есть, в рамках данного подхода преимущественным критерием успешности является субъективная оценка, основанная на когнитивных и эмоциональных особенностях субъекта, а не на объективных показателях его деятельности.

В отечественной психологии также наблюдается выделение объективного и субъективного компонента профессиональной успешности. Е.А.Климов определяет профессиональную успешность как характеристику профессиональной деятельности, включающую в себя внешнюю оценку результата, достигнутого в профессиональной деятельности, и оценку удовлетворенности сотрудника этой деятельностью [8, 19]. Если внешняя оценка в данном случае может быть определена, как эффективность, то внутренняя оценка во многом схожа с понятием профессиональной удовлетворенности.

В работах Е. А. Климова и О. Родиной также выделяются внешние и внутренние критерии оценки успешности профессиональной деятельности. Внешние критерии оценки формируются и предъявляются сторонними наблюдателями. Они основываются преимущественно на продуктивности, стабильности в деятельности, на инициативности по отношению к

выполняемой работе, а также на умении устанавливать контакт при работе в команде. Внутренние критерии основываются на собственном представлении работника о результатах труда. Они формируются на основе сопоставления ожидаемого результата, фактического результата, факторов внешней оценки и получаемого вознаграждения за труд, и отражаются в удовлетворенности работника[19, 35].

Внутренняя оценка успешности профессиональной деятельности позволяет осознавать личности себя в качестве субъекта деятельности, формировать представление о себе, а также корректировать свою деятельность. Внутренняя оценка деятельности проявляется в удовлетворенности работника. Удовлетворенность в свою очередь выступает источником для дальнейшей активности личности согласно подходу К. А. Альбухановой-Славской.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью представляет собой комплексное образование, характеризующееся соотношением уровня притязаний, мотивационной структуры личности и достижения объективного успеха в профессиональной деятельности.

Удовлетворенность работой характеризуется, как позитивное, полноценное, относящееся к работе состояние сознания, когда работник вовлечен в процесс и получает от него удовлетворение[72].

В научной литературе существует несколько позиций, характеризующих соотношение объективной и субъективной профессиональной успешности. М. Е. Роол считает, что объективная профессиональная успешность оказывает влияние на субъективную успешность[70]; Агуее предполагает, что субъективная успешность может оказывать влияние на объективную[52], в то время как S. E. Seibert рассматривает субъективную и объективную профессиональную успешность как независимые друг от друга феномены[74,82].

Как при выделении внешних, так и внутренних критериев возникает проблема оценки профессиональной успешности. Внешние критерии могут

быть измерены в объективных показателях: таких, как количество производимой продукции, уровень качества продукта, доход, темпы карьерного роста. Однако есть ряд профессий, например, творческих или связанных со сложной интеллектуальной деятельностью, результат которых не может быть измерен и соотнесен со среднестатистическими нормами; также возникает проблема сопоставления темпов горизонтального и вертикального карьерного роста в разных сферах деятельности. Проблемой же оценки внутренних критериев успешности является невозможность их наблюдать и фиксировать напрямую, оценивать объективно[55].

Основываясь на приведенных выше материалах, можно утверждать, что при оценке успешности профессиональной деятельности необходимо учитывать как внешние, так и внутренние критерии успешности.

1.2. Факторы профессиональной успешности

На основе анализа определений профессиональной успешности можно сказать, что личностные характеристики в значительной мере определяют как минимум субъективную степень успешности работника [45]

То, как работник принимает решения, как оценивает результат своей деятельности, чем руководствуется при сравнении своих результатов с результатами других работников, какое него отношение к труду, отражается в деятельности работника.

Мотивы и ценности, выступая в роли ориентира, проявляются в деятельности, а также в решениях, которые принимает работник[37]. Так работники с высокой мотивацией достижения берутся решать трудные, но достижимые задачи, в то время как умение решать трудные задачи является индикатором высокой профессиональной компетентности, а высокие достижения выступают показателем объективной профессиональной успешности[14].

К внешним факторам профессиональной успешности можно отнести демографические особенности работника (пол, возраст, место проживания). Например, российский менталитет основан на патриархальных устоях, что подразумевает роль женщины, как хранительницы домашнего очага и продолжательницы рода, а не карьеристки; соответственно, женщина вынуждена либо отказаться от роли сотрудника либо искать баланс работы и личной жизни (work-life balance), что часто ведет к ролевым конфликтам, конфликтам мотивов и неудовлетворенности своей профессиональной и семейной жизнью.

В зависимости от пола также выделяют ряд объективных и субъективных факторов, влияющих на профессиональную успешность женщины[4].

К объективным Бендас и Ковалева отнесли:

- 1) отношение общества и организации, где работает женщина, к ее успехам;
- 2) сферу деятельности («мужская» или «женская»);
- 3) уровень управления в организации (для женщин-менеджеров);
- 4) поддержку в семье и на работе(особенно со стороны мужчин)

Среди субъективных факторов:

- 1) наличие-отсутствие у женщины ролевого конфликта «работа-семья»;
- 2) мотивация достижения женщины (и, разумеется, отсутствие феномена избегания успеха);
- 3) личностные особенности.

Помимо демографических характеристик с профессиональной успешностью коррелирует возможность получения высшего образования: работники с высоким уровнем образования более профессионально успешны как в объективном, так и в субъективном плане.

При рассмотрении факторов профессиональной успешности также применяют ресурсный подход, характеризующий потенциальные возможности и ресурсы, которые могут задействоваться человеком в процессе трудовой деятельности. На основании способа систематизации условий реальной среды, предложенного В.А.Ганzenом, можно выделить три типа ресурсов:

- интрасубъективные (индивидуальные) ресурсы человека;
- интерсубъективные ресурсы (ресурсы взаимодействия людей);
- внесубъективные ресурсы (ресурсы физической и социальной среды) .

В число индивидуальных ресурсов человека входят способности, знания, умения, навыки, мотивация. Эти элементы характеризуются их актуальным состоянием и могут быть определены и измерены. Однако они сильнее связаны с успешностью людей в искусственной ситуации, чем в ситуации реальной деятельности.

В ситуации реальной деятельности большее влияние оказывают внешние ресурсы. Ресурсы физической и социальной среды более динамичны, однако сложнопрогнозируемы и их трудно объективно оценивать.

Интерсубъективные ресурсы характеризуются динамичностью, изменчивостью и кратковременностью; как и внесубъективные ресурсы, их сложно объективно оценить, однако они подробно рассматриваются в психологии. А также учитываются при моделировании любой экспериментальной ситуации [41].

Ресурсы могут оставаться постоянными, например, некоторые личностные характеристики не меняются на протяжении всей жизни; либо быть динамичными, что позволяет человеку расширять свои возможности.

Ресурсный подход позволяет не только оценивать текущую деятельность работника, но и прогнозировать ее во временной перспективе.

1.3. Мотивация персонала

Ключевыми компонентами, отражающими ценностно-смысловую сферу личности являются мотивы и ценности. Они проявляются в повседневной деятельности, в ситуациях принятия решений, в когнитивных процессах.

На сегодняшний день существует огромное количество определений и теорий мотивации, среди которых выделяются два основных подхода: структурный и процессуальный.

В рамках структурного подхода (также его называют содержательным) мотивация рассматривается как структурное образование и представляет собой совокупность мотивов. В основе этих мотивов, как правило лежат потребности человека, как фактор, побуждающий человека к деятельности. К представителям структурного подхода относят А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга, Альдерфера, В. Д. Шадрикова. Мотивы в данном подходе изучаются относительно лежащих в их основе потребностей и структуры, которую сами мотивы образуют. В зависимости от витальной значимости для человека потребностей (первичные и вторичные) мотивы тоже ранжируются по своей значимости [15].

Ставшая уже классической, иерархическая модель потребностей А.Маслоу разделяет потребности человека по степени важности для него. Наиболее важными являются базовые потребности, связанные с обеспечением жизни; например, это потребности в питании, сне, отдыхе, половое влечение, потребность в безопасности. С удовлетворением базовых потребностей начинают проявляться потребности более высоких уровней: социальные. Удовлетворение витальных потребностей позволяет человеку почувствовать потребность в принадлежности к обществу или группе, потребность в любви и дружбе, потребность в престиже. Высшей же ступенью являются потребности в самоактуализации и самореализации[15]. Такая концепция позволяет установить соотношение между биологическим и социальным в деятельности человека, однако она неоднократно подвергалась критике, так как не учитывает

индивидуальные особенности человека и то, что потребности не всегда удовлетворяются именно с такой последовательности.

Схожая по своим идеям с теорией иерархии потребностей А.Маслоу, ERG-теория, разработанная К.Альдерфером, также подразделяет лежащие в основе мотивов потребности на:

- 1) потребности существования (Existence);
- 2) потребности связи (Relatedness);
- 3) потребности личностного роста (Grown).

ERG-теория, в отличие от теории иерархии потребностей, помимо продвижения по степени удовлетворения потребностей от витальных потребностей к потребностям самореализации, предусматривает и обратный механизм—фрустрацию. Так, при длительной невозможности удовлетворить потребности более высокого уровня, индивид перемещается на потребности более низкой категории.

Среди современных теорий мотивации важно выделить 12-факторную модель Ш.Ричи, П.Мартина[34]. Авторы выявили при помощи экспертного метода 12 потребностей, лежащих в основе мотивов персонала:

- 1) потребность в высокой заработной плате;
- 2) потребность в хороших условиях работы;
- 3) потребность в четком структурировании работы;
- 4) потребность в социальных контактах;
- 5) потребность формировать долгосрочные стабильные взаимоотношения;
- 6) потребность в признании;
- 7) потребность ставить перед собой сложные цели и достигать их;

- 8) потребность во власти и влиянии;
- 9) потребность в разнообразии;
- 10) потребность в креативности;
- 11) потребность в самосовершенствовании;
- 12) потребность в интересной и общественно полезной работе.

На основе 12 мотивов предлагается построить мотивационный профиль, что позволит определить способ воздействия на его трудовую деятельность[34].

А.А.Литвинюк объединяет все мотивы трудовой деятельности в мотивационный комплекс и относит их к 5 группам:

- мотивы приобретения;
- мотивы сбережения;
- мотивы безопасности;
- мотивы подчинения;
- мотивы энергосбережения.

Между этими мотивами в процессе деятельности возникают активационные связи, угнетающие и противоугнетающие связи. За счет этих связей изменения в одном компоненте мотивационного комплекса сказываются на других компонентах (увеличивают или снижают их значимость). Данная теория позволяет прогнозировать изменения в мотивационной сфере работников при воздействии положительных или отрицательных стимулов на отдельные группы мотивов[23,24].

Исходя из общей архитектуры психологической системы деятельности, предложенной Шадриковым, мотивы деятельности, имея в своей основе смысл деятельности для личности, оказывают влияние на цель деятельности, а также на принятие решений; принятие решений, преломляясь через индивидуальные

качества субъекта, в свою очередь отражаются в программе деятельности, которая, посредством целенаправленной активности, преобразуется в дальнейшие действия субъекта. Таким образом, мотивы и ценности личности могут оказывать опосредованное влияние на принятие решений и деятельность человека [49].

Оптимальный уровень мотивации, исходя из закона Йеркса—Додсона, обеспечивает эффективность деятельности. Сила выраженности мотива проявляется в настойчивости в выполнении задач, планировании своей деятельности на длительный промежуток времени.

В рамках процессуального подхода мотивация представляется как процесс выбора человеком поведения, способного привести к желаемым результатам.

В рамках своей деятельности человек постоянно сталкивается с необходимостью принимать решения, выбирать наилучшую из возможных альтернатив. В данном контексте мотивация проявляется не в самой деятельности человека, а в процессах принятия решений.

Наиболее известными представителями процессуального подхода к мотивации являются С.Адамс, В.Врум, Портер и Лоулер[50].

Теория справедливости С.Адамса относится к процессуальным теориям мотивации и основывается на соотношении работником затраченных усилий и полученного результата. Ключевыми элементами в понимании мотивации труда с позиции теории справедливости являются оценка собственного вклада и вклада других работников, а также отдача для работника и для коллег. Соотнесение собственных затраченных усилий с усилиями и результатами коллег позволяет сохранять интенсивность труда. Если же работник начинает считать, что он вкладывает гораздо больше усилий, чем коллеги, при такой же или даже меньшей отдаче, интенсивность его труда снижается[15].

Теория мотивационных ожиданий и предпочтений В.Врума, представленная в книге «Труд и мотивация», отражает именно такой подход с

позиции управления принятием решений. Согласно теории мотивационных ожиданий степень мотивированности человека зависит не только от наличия актуальной потребности, но и от оцениваемой вероятности наступления желательного или, наоборот, нежелательного для него исхода. На мотивацию человека влияют три фактора:

- 1) “Затраты труда – Результат”–характеризуются соотношением затраченных усилий и полученного результата;
- 2) “Результат – Вознаграждение”–ожидание вознаграждения за достижение результата
- 3) “Валентность”–субъективная значимость вознаграждения.

Сам процесс может быть выражен в виде формулы:

$$\text{Мотивация} = (З - Р) * (Р - В) * \text{валентность}$$

Таким образом работник при осуществлении выбора поведения соотносит прилагаемые усилия(З) с вероятным результатом(Р) и следующим за ним вознаграждением(В), а также со значимостью лично для него такого вознаграждения.

Модель Портера-Лоулера объединяет в себе подходы к мотивации С.Адамса и В.Врума. Согласно этой теории на мотивы работника влияют:

- затраченные усилия;
- восприятие;
- полученные результаты;
- степень удовлетворения.

В качестве индивидуальных характеристик, свойственных конкретному человеку, выделяются взгляды и ценности работника.

Мотивация работника к деятельности в данном случае обуславливается как соотношением затраченных усилий с получаемым результатом, так и индивидуальными особенностями[15].

Процессуальные и структурные теории мотивации позволяют рассмотреть мотивы деятельности и относительно источников их возникновения, и с позиции их реализации в деятельности.

В зависимости от угла рассмотрения мотивы могут подразделяться по:

- видам потребностей человека (биологические и социальные, самоактуализации, мотивы достижения успеха и избегания неудач и т. д.);
- направленности личности (личностные, общественные и т. д.);
- видам активности человека (мотивы общения, игры, обучения, профессиональной деятельности, общественной деятельности, мотивы занятия спортом и т. д.);
- временной характеристике (кратковременные, устойчивые, ситуативные);
- структуре лежащих в основе потребностей (первичные и вторичные);
- месту в иерархической структуре потребностно-мотивационной сферы личности (смыслообразующие и мотивы-стимулы);
- осознанности (неосознаваемые и осознанные);
- источнику побуждения (внешние и внутренние)[9].

Среди мотивов, относящихся к трудовой деятельности Е.П.Ильин выделяет мотивы выбора профессии, т. е. те мотивы, которые определяют выбор человеком той или иной профессии; мотивы места работы, к которым преимущественно относятся внешние мотиваторы; и, собственно, сами мотивы трудовой деятельности, которые побуждают человека трудиться.

В рамках «патерналистской» концепции мотивации трудовой деятельности в работах В.Врума и Е.Деси закрепление мотивов трудовой деятельности ... демонстрирует прямую зависимость побуждения к трудовой деятельности от удовлетворенности работников своей рабочей деятельностью. Иными словами, чем выше удовлетворенность работников, тем в большей степени они будут побуждаться к трудовой деятельности, и ,как следствие, будут эффективнее

работать[15, 56, 79]. Притом, как подчеркивает Ильин, вознаграждение в данном случае не зависит напрямую от эффективности работников, а выплачивается в силу принадлежности работников к конкретной организации.

Другой подход к мотивации трудовой деятельности предложил Д.МакГрегор[15]: он выделил «теорию Х» и «теорию Y», отражающие разные подходы к отношению человека к трудовой деятельности. Теория Х основывается на системе научного управления, предложенной Ф.Тейлором. Согласно этой теории среднестатистический человек ленив и не стремится работать и брать на себя ответственность, так что нуждается во внешнем контроле. Согласно же теории Y трудовая деятельность естественна для человека, так что сама по себе может являться источником удовлетворенности и не требует дополнительно внешнего воздействия.

«Мотивационно-гигиеническая» теория Ф.Герцберга в свою очередь рассматривает факторы трудовой деятельности как вызывающие удовлетворенность и неудовлетворенность работника. «Гигиенические» факторы являются факторами внешней среды, в обычных условиях они обеспечивают нормальную деятельность человека; при ухудшении же «гигиенических» факторов у работника возникает чувство неудовлетворенности работой. Вторая группа факторов—«мотивационные»; эти факторы в свою очередь обеспечивают чувство удовлетворенности работой. Мотивационные факторы обусловлены внутренними особенностями работника и могут быть представлены в достижениях в работе, признании со стороны окружающих, интересе к работе. Согласно исследованиям Ф.Герцберга среди факторов, влияющих на удовлетворенность работой более 80% относятся к мотивационным; неудовлетворенность же на 70% обуславливается «гигиеническими» факторами.

В зависимости от стажа работы, меняется роль мотивационных факторов для работников. Исследования В.А.Ядова и А.Г.Здравомыслов в 60-х годах показали, что среди молодых специалистов фактором, влияющими на степень

удовлетворенности работой, в первую очередь является карьерный рост, далее по значимости идет разнообразие труда, в то время как для работников с большим стажем значимость разнообразия труда растет и встает на первое место среди факторов, повышающих удовлетворенность трудом. Также с возрастом наблюдается тенденция в повышении значимости гигиенических условий труда[15].

Помимо удовлетворенности трудом на эффективность работы может влиять ответственное отношение работников к труду. Источником ответственного отношения к труду могут стать социальные(внешние) мотивы, среди которых нежелание подводить коллег и высокий заработок .

В.И. Герчиков при выделении типов трудовой мотивации предлагает их рассматривать относительно двух осей координат: мотивация избегания– мотивация достижения и пассивное, деструктивное трудовое поведение– активное, конструктивное трудовое поведение. Мотивация достижения отражает стремление работника получать вознаграждение за свой труд, в то время как ориентиром работников с мотивацией избегания является стремление избегать наказания, штрафы или неприятные ситуации, возникающие при невыполнении задачи[15].

Мотивация избегания представлена только одним типом мотивации труда: избегательный тип мотивации; он же-люмпенизированный. Работники с избегательной мотивацией не стремятся прилагать усилия к работе, не заинтересованы в повышении своей квалификации, негативно относятся к активности других.

К типам трудовой мотивации с мотивацией достижения относятся инструментальный, профессиональный, патриотический и хозяйственный типы. Инструментальный тип работников можно охарактеризовать следующим образом: трудовая деятельность для таких работников выступает в качестве способа заработка денег или других благ. Профессиональный тип работников ориентирован преимущественно на содержание работы, возможность проявить

себя, решение сложных и интересных задач. Работники с патриотическим типом мотивации стремятся к общественному признанию, стремятся показать свою нужность организации и готовы брать на себя дополнительную работу ради общего дела. Последний тип мотивации–хозяйский–характеризуется высокой степенью ответственности за свою работу; такие работники стараются при высоких затратах получать и высокий результат, стремятся к автономии[23].

Другим примером структурного подхода к мотивации в отечественной психологии является методика формирования нормативных мотивов труда, разработанная в МГУ[23]. Мотивация труда в данном случае описывается как совокупность свойственных людям в разной степени выраженности мотива преобразования, мотива коммуникации, прагматического мотива, мотива кооперации, мотива конкуренции, мотива достижений и мотива инноваций. На основе сопоставления выраженности мотивов с нормативными значениями строится мотивационный профиль, который отражает также восприимчивость к нововведениям и отождествление себя с организацией[9, 46].

Как можно увидеть, на эффективность труда и на удовлетворенность влияют как внутренние, так и внешние мотивы. Внутренние мотивы служат для работника источником самомотивации; в данном случае работник сам ставит перед собой задачи и осуществляет контроль за их исполнением, определяет свое профессиональное развитие. Внутренние мотиваторы в большей степени обуславливают удовлетворенность трудом. Внешние же мотивы связаны с нормами и ценностями, декларируемыми обществом и проявляются в стремлении вести себя в соответствии с ожиданиями окружающих. Такие мотивы в значительной мере зависят от окружающей среды и требуют внешнего воздействия. В зависимости от обратной связи извне работник понимает, в какой степени его поведение соответствует или не соответствует ожидаемому.(ссылка культурная саморегуляция личности).

В своей основе мотивы имеют более глубинные структуры личности, такие как ценности[37]. В зависимости от того, в какой степени индивид осознает ценности, их делят на декларируемые и реальные ценности.

Ценности, как феномен, могут рассматриваться с разных позиций:

- как идеал, выработанный обществом;
- как воплощение этих идеалов;
- как источник отношений человека с окружающим миром и источник мотивации[12].

Ценности личности служат основой для формирования установок, которые позволяют человеку в дальнейшем определять свою позицию, свое отношение к какому-то вопросу, а также оценивать события или явления. Также ценности служат основой для мотивов деятельности. Личностные ценности образуют ценностную структуру личности.

А.Н.Леонтьев характеризует ценности личности, как устойчивые отношения с миром, которые закрепляются в структуре личности и формируются на основе опыта социальной группы, к которой принадлежит индивид[22].

Ценности, являясь образованием сознания, универсальны и проявляются в разных ситуациях, что позволяет прогнозировать поведение человека[37].

Личные ценности отражаются на всех аспектах жизни человека, так как влияют на предпочтение в выборе того или иного поведения в различных ситуациях и позволяют управлять действиями, аттитюдами, суждениями применительно к отдельным объектам или ситуациям.

Рокич определял ценность как долговременное убеждение, что определенный путь или цель существования предпочтительнее с социальной и личной точки зрения другой.

Рос также поддерживал эту идею, добавляя, что ценность—это желаемое состояние, объект, цель или поведение, транслирующееся на ситуацию и обычно проявляющееся в суждениях или предпочтении определенного поведения при наличии альтернатив.

В зависимости от ориентации человека на внутренние или внешние критерии, ценности личности могут быть отнесены к внутренним или внешним. Согласно теории самодетерминации Э.Деси и Р.Райана к внутренним ценностям формируются на основе базовых психологических потребностей личности:

- в самостоятельности и независимости (автономность);
- в личностной эффективности (компетентность);
- в значимых межличностных отношениях.

Удовлетворение базовых потребностей личности способствует личностному росту, саморазвитию и психологическому здоровью.

Одновременно внутренними ценностями существуют внешние ценности. Человек с перобладающими внешними ценностями ориентирован не на собственное благополучие, а на то, чтоб создавать видимость благополучия для окружающих. К таким ценностям относят материальное благополучие, популярность, привлекательную внешность[57].

Если рассматривать данный подход с позиции позитивной психологии, то ориентация на внутренние ценности указывает на психологическое здоровье личность, возможность ее полноценного и разностороннего развития, в то время как внешние ценности указывают на фрустрацию базовых психологических потребностей[56, 79].

Итак, ценности лежат в основе мировоззрения человека и, преобразуясь в мотивы, проявляются в деятельности. В зависимости от того, в какой степени человек может их для себя идентифицировать, они могут быть осознаваемые и неосознаваемые. Ориентация на реализацию связанных с базовыми

психологическими потребностями личности ценностей отражает здоровое функционирование личности.

1.4. Анализ профессиональной деятельности IT-специалиста.

В последние десятилетия сфера информационных технологий активно развивается, растет потребность в высококвалифицированных IT-специалистах во всех сферах экономики. Изменения в IT-сфере связаны с появлением новых технологий, быстрым устареванием имеющихся знаний и, как следствие, необходимостью постоянного обучения сотрудников.

Согласно разработанному ФОСТАС профессиональному стандарту целью работы IT-специалиста является управление предоставлением, использованием и развитием информационных технологий (ИТ)[18,32].

Профессии IT-сферы можно разделить на следующие категории:

- разработчик Web и мультимедийных приложений;
- администратор баз данных;
- архитектор программного обеспечения;
- менеджер по информационным технологиям;
- менеджер продуктов в области информационных технологий;
- программист;
- руководитель проектов в области информационных технологий;
- руководитель разработки программного обеспечения;
- системный аналитик;
- специалист по большим данным;
- специалист по интеграции прикладных решений;
- специалист по интернет-маркетингу;
- специалист по информационным ресурсам;
- специалист по информационным системам;
- специалист по тестированию в области информационных технологий;
- специалист по управлению данными и инфообъектами;
- технический писатель (специалист по технической документации в

области ИТ).

Специальности, представленные в перечне могут включать несколько видов деятельности, фактически выполняемых разными специалистами, или же наоборот в рабочей команде ряд различных обязанностей может выполняться одним человеком, то есть функционал такого специалиста будет охватывать несколько специальностей. Над разными этапами разработки продукта работают разные специалисты с различным функционалом[5]. Таким образом ИТ-специалисты—это все специалисты, включенные в процесс создания ИТ-продукта.

Подготовка специалистов ИТ-сферы ведется по направлению 230100 – «Информатика и вычислительная техника» и включает в себя знания и умения в области вычислительных машин, комплексов и сетей; автоматизированных систем обработки информации и управления, систем автоматизированного проектирования, разработки языков программирования и создания технологий информатизации, а также техническое, эргономическое, организационное и правовое обеспечение работы информационных систем[47].

Деятельность ИТ-специалистов преимущественно связана с анализом, проектированием и разработкой продукта (сайтов и программного обеспечения), отладкой и проверкой работоспособности продукта, интеграцией программных компонентов[29].

Работа в сфере ИТ помимо требований к профессиональной подготовке предъявляет требования и к личностным качествам специалистов, которые совпадают с общекультурными компетенциями, включенными в ФГОС ВПО направления 230100 – «Информатика и вычислительная техника». Системность и гибкость мышления проявляется в способности анализировать и синтезировать информацию, а также ставить цели и разрабатывать пути их достижения. Требования к коммуникативной компетентности в первую очередь связаны с необходимостью командной работы с другими специалистами. Также специалист должен быть способен работать в нестандартной или стрессовой

ситуации, искать новые решения задачи. Специалист IT-сферы должен повышать свою квалификацию, оценивать свои преимущества и недостатки и сам выбирать пути и средства развития в профессиональном плане, что отражается в стремлении к саморазвитию и повышению собственной профессиональной компетентности[29, 47].

Многие виды деятельности связаны с выполнением работ совместно с другими специалистами, так что одним из важных требований к специалисту является умение работать в команде, выстраивать позитивные отношения, эффективно взаимодействовать с другими участниками проекта[38].

Информация в сфере IT быстро обновляется, появляются новые инструменты и технологии, так что современные программы подготовки специалистов в ВУЗах дают достаточные базовые знания в области информационных технологий, но не всегда отражают в полной мере актуальной информации и современных тенденций, в результате специалисту, чтобы использовать в работе наиболее актуальные методы, требуется самостоятельно обучаться новой информации. Так что включение нового сотрудника в профессиональную деятельность компании требует дополнительной подготовки, адаптации в соответствии с его ролью в команде и профилем компании и непрерывного профессионального саморазвития. Итак, важной характеристикой IT-специалиста является стремление обучаться[5].

1.4.1. Объективные и субъективные факторы, влияющие на успешность профессиональной деятельности IT-специалиста.

Объективные и субъективные аспекты профессиональной успешности работников IT-сферы обладают рядом специфических черт. Уровень заработной платы IT-специалистов превышает средний уровень заработной платы в других сферах; также отличаются перспективы горизонтального и вертикального карьерного роста.

Исследования профессиональной удовлетворенности работников IT-

компаний, проведенные Vathsala Wickramasinghe[81, 82] показали, что на профессиональная удовлетворенность специалистов связана с гендерной принадлежностью и сроком пребывания на рабочем месте. Так женщины чувствуют меньшую удовлетворенность своей работой и чаще утрачивают интерес к работе в ИТ. Другим фактором, влияющим на профессиональную удовлетворенность работников ИТ-сферы является длительность пребывания на текущем рабочем месте: работники, длительное время работающие на одном рабочем месте менее удовлетворены работой в целом, утрачивают интерес к работе в ИТ и планируют сменить место работы[81]. Такая тенденция может быть связана с типологизацией решаемых ежедневно рабочих задач. Быстрый рост сектора ИТ-услуг открывает новые профессиональные и карьерные возможности для специалистов данной сферы, одновременно с тем происходит повышение стресса на рабочем месте, что также вносит вклад в удовлетворенность работой[53].

Руководители ИТ-отделов компаний среди значимых качеств эффективных специалистов выделяют 2 блока: профессионально-значимые качества, такие, как навыки программирования, умение проектировать вычислительные сети, опыт профессиональной деятельности и стремление к самореализации в профессиональной деятельности; ко второму блоку относят личностные качества специалистов. Среди личностных качеств наиболее значимыми являются стремление к самообучению и умение работать в команде, так как часто выполнение задач связано именно с командной работой; далее по степени значимости руководители выделяют ответственность, стрессоустойчивость и самостоятельность[29].

Исследования мотивации разработчиков программного обеспечения 80-х годов прошлого века[54] показали, что наиболее значимыми мотивационными факторами для специалистов являются достижения, возможности для роста, работа, признание, прогресс; далее по степени значимости идут отношения с коллегами и подчиненными, а также заработная плата.

Студенты ИТ-специальностей характеризуются стабильным интересом к

данной сфере на протяжении всего периода обучения, также внутренним локусом контроля, что говорит об осознанности выбора профессии и сформированной профессиональной идентичности[31].

Одной из доминирующих потребностей IT-специалистов является потребность в творчестве.

Исследование, проведенное под руководством Верещагиной Л.А., показало, что более выраженными потребностями у IT-специалистов являются потребности в самовыражении, материальные потребности и потребности в признании; доминирующими мотивами же являются творческая активность, социальная полезность и общение. В мотивационной структуре личности доминируют мотивы из сферы рабочей направленности (творческая активность и социальная полезность)[6,7].

Также среди ведущих мотивов можно выделить профессиональное развитие, работу над интересными проектами и улучшение условий труда. Мотивы карьерного роста для работников разных уровней (Junior, Regular, Senior, Team Lead, Head) находятся только на 5ом месте.

Деятельность IT-специалистов в разных странах может быть обусловлена особенностями экономического развития стран, спецификой стиля жизни и иными внешними факторами. В российской реальности таким фактором выступает нестабильность и непредсказуемость жизненных условий.

Так, согласно исследованию журнала «Директор информационной службы» совместно с группой психологов МИЭМ, выяснилось, что для московских IT-специалистов ведущим мотивом является достижение признания и уважения, далее по значимости идет стремление обеспечить будущее материально, а потом уже и за счет профессионального развития.

ВЫВОДЫ

Опираясь на анализ научной литературы, можно сделать следующие выводы:

На данный момент не сформировалось единое понимание феномена профессиональной успешности. Профессиональную успешность рассматривают с позиции результатов деятельности, удовлетворенности деятельностью, относительно аффективных и когнитивных реакций работника, а также относительно оценки работником своей деятельности и соотнесения ее с идеалом.

Деятельность IT-специалистов обладает рядом специфических характеристик, таких, как быстрый обмен информации, необходимость постоянного обучения, отсутствие четкого разделения функционала каждого работника в соответствии со специальностью, нестандартным карьерным ростом.

На профессиональную удовлетворенность работников влияют стаж работы, разнообразие решаемых задач, гендерная принадлежность.

Если рассматривать профессиональную успешность как внутреннее состояние удовлетворенности работника своей профессиональной деятельностью, что также отражает его благополучие, то в качестве одного из источников этого благополучия могут выступать внутренние ценности личности, которые способствуют психологическому здоровью.

ГЛАВА 2. Методы и организация исследования мотивационно-ценностного ресурса профессиональной успешности

2.1 Цели и задачи исследования

Цель исследования – выявление мотивационно-ценностных ресурсов, способствующих профессиональной успешности работников ИТ-сферы.

Задачи исследования:

1. Изучить психологическое содержание и структуру феномена профессиональной успешности;
2. Выявить мотивационные и ценностные характеристики, связанные с профессиональной успешностью
3. Выявить и описать мотивационно-ценностные особенности работников, способствующие успешности в ИТ-сфере.

Гипотеза исследования:

У профессионально успешных работников ИТ-сферы преобладают внутренние ценности и профессиональная мотивация труда, в то время как у неуспешных – внешние ценности и инструментальная мотивация.

Эмпирические гипотезы исследования:

1. У профессионально успешных работников преобладают внутренние ценности.
2. Работники с выраженной мотивацией саморазвития и ценностью личностного роста более успешны, чем работники с низкой мотивацией самореализации, не ориентированные на саморазвитие.
3. Работники с ведущими профессиональными мотивами деятельности более успешны, чем работники с инструментальными или патристическим типом мотивации.

4. Специалисты с преобладающими мотивами повышения собственной профессиональной компетентности и удовлетворение от процесса и результата деятельности более спешны в профессиональном плане, чем специалисты с ориентацией на материальный достаток, власть и социальный престиж.

Объект исследования – работники IT-сферы.

Предмет исследования – мотивационные и ценностные характеристики IT-специалистов, объективные и субъективные показатели профессиональной успешности.

2.2. Описание выборки исследования

В исследовании приняли участие 88 респондентов, работающих в IT-сфере; большинство респондентов было из Санкт-Петербурга, Москвы, Краснодарского края и Перми. Свозраст участников исследования составил 28 лет (от 20 до 45 лет); 26% женщины и 74% мужчины; 93% респондентов имеют высшее или неполное высшее образование, средний доход составляет 52.000 рублей и варьируется от 7.000 до 200.000 рублей. Выборку составляют представители таких направлений, как программирование, тестирование ПО, разработка приложений, data science, web-разработка, системное администрирование и техническая поддержка. Стаж работы в сфере IT варьируется от 6 месяцев до 15 лет, в среднем изменения в карьере опрошенных происходят с частотой 0,65 за 3 года.

2.3 Методы эмпирического исследования

2.2.1 Метод контент-анализа

Для обработки ответов респондентов, описывающих характерные феномену профессиональной успешности черты, нами был применен метод контент-анализа.

Метод контент-анализа является методом качественно-количественного анализа данных и применяется для анализа содержания текстовых данных с

целью последующей содержательной интерпретации и выделения семантических групп (категорий).

Применение метода контент-анализа в данной работе объясняется необходимостью выявления реальной феноменологии профессиональной успешности. Метод контент-анализа применялся для определения характеристик, свойственных профессионально успешному человеку, на основе данных опроса респондентов.

Процедура контент-анализа включает в себя постановку цели и формулирование гипотез, предварительное определение категорий контент-анализа, определение массива текстовых данных. На основе текстовых данных производится кодировка и отнесение высказываний к той или иной смысловой категории. Категории должны быть исчерпывающими, взаимоисключающими, надежными, а также должны соответствовать задаче исследования.

Для количественной оценки категорий вычисляется их удельный вес:

$K=n/N$, где n —число единиц анализа, фиксирующих данную категорию, а N —общее число единиц анализа.

В данном исследовании метод контент-анализа применялся к массиву данных, полученному в результате опроса студентов ИТ-специальностей и студентов направления «менеджмент», а также к определениям профессиональной успешности, приведенным в российских и иностранных статьях. В результате анализа определений профессиональной успешности были выделены 32 характеристики и 60 характеристик—в результате анализа определений студентов; результаты были разделены на 6 категорий, относящихся к отдельным характеристикам профессиональной успешности.

2.3.2 Опросник «Жизненные цели» (Э.Деси, Р.Райан, в адаптации: Клюевой Н.В., Чиркова В. И.)

Опросник «Жизненные цели» предназначен для определения жизненных

целей и ценностей личности, позволяет выяснить, какие цели являются более приоритетными для личности, а какие—менее; дает возможность анализировать сферу декларируемых, осознаваемых и манифестируемых индивидом значимых ценностей.

Основой для разработки опросника послужила теория самодетерминации Э.Деси, Р.Райана. На передний план выдвигается проблема собственной активности человека, его способность самостоятельного выбора направления саморазвития. Говоря об основной идее теории, наиболее существенным является постулирование наличия у человека способностей и возможностей для здоровой и полноценной жизни.

Основными теоретическими конструктами методики являются внутренние и внешние цели, которые отражают внутренние и внешние ценности личности. Внешние цели связаны с ориентацией человека на внешние критерии успеха, их демонстрацию окружающим (власть, известность, материальный успех, признание и т.д.). Внутренние же цели отражают ориентацию человека на собственные нормы(личностный рост, автономность). Преобладание внутренних ценностей соответствует понятию психологического здоровья личности[79].

В опроснике респонденту предлагается расставить в порядке убывания 15 жизненных целей (от 1 до 15). Каждая цель приводится с подробным пояснением. При обработке результатов сопоставляются ранги для внешних и внутренних целей. Текст методики представлен в приложении А.

2.3.3. Методика «Возможность реализации мотивов» В. Доминьяка

Методика "Возможность реализации мотивов" (ВРМ) разработана в 2003 году доцентом кафедры инженерной психологии СПбГУ Доминьяком В.И. В основе методики лежит опросник ОСQ Л. Портера. Методика предназначена для измерения мотивационных ожиданий сотрудников, а также для измерения

уровня возможности реализации мотивов, и, как следствие, может служить основой для прогноза организационной лояльности. Также методика позволяет выявлять причины негативного отношения к организации, что может быть использовано в дальнейшем для разработки программы интервенции. [10, 11].

При разработке вопросов опросника использовалась концепция карьерных ориентаций, а именно методика «Якоря карьеры» Шейна, адаптированная В.А.Чикер и В.Э.Винокуровой для российской выборки. В содержание опросника входят вопросы, относящиеся не только к карьерным ориентациям, но и показатели, не связанные непосредственно с карьерой, однако коррелирующие с уровнем удовлетворенности работой.

Опросник ВРМ включает в себя перечень из 15 мотивов профессиональной деятельности. Респонденту предлагается оценить по 10-балльной шкале, насколько организация, в которой он работает, позволяет на данный момент времени реализовать каждый мотив. Во второй части методики респонденту предлагается оценить тот же перечень из 15 мотивов по 10-балльной шкале по степени значимости именно для него каждого мотива независимо от организации, в которой он работает.

Обработка результатов заключается в подсчете средних значений по всем мотивам и отражает возможность реализации мотивов в организации в целом. При более подробном рассмотрении рассчитывается среднее значение по каждому мотиву и строится мотивационный профиль, который позволяет увидеть рассогласование по конкретным мотивам у каждого работника, у всех работников организации или ее отделов[36]. Текст методики представлен в приложении X.

2.3.4 Методика UWES (Schaufeli, Bakker, 2003)

Опросник «Шкала вовлеченности в работу» (UWES) предназначена для измерения уровня вовлеченности с рабочую деятельность. Опросник

разработан Schaufeli W., Bakker A. в 2003 году[75]. В основу опросника легли идеи позитивной психологии, а именно такой аспект здоровья и благополучия, как вовлеченность в работу, которая противопоставляется профессиональному выгоранию. Под вовлеченностью понимается позитивное, удовлетворенное, связанное с работой состояние, которое характеризуется энергией, приверженностью и поглощением.

Опросник разработан и валидизирован в кросскультурных исследованиях, голландскими учёными из университета Утрехта. Включает в себя 17 утверждений об условиях работы и чувствах возникающих относительно работы. Данные утверждения нужно оценить по 6-и бальной шкале, в зависимости от частоты возникновения чувств, представленных в утверждении.

Методика была валидизирована в кросскультурных исследованиях (порядка 25 исследований, N= 9679 человек), на представителях различных профессий (в том числе представителей редких специальностей).

У.Шауфели и А.Беккер в своей методике выделяют 3 параметра увлеченности работой:

- Энергичность (VI- Vigor) –работники, имеющие высокие баллы по этой шкале, характеризуются высоким уровнем физической и психической устойчивости во время работы, высоким уровнем энергии, готовностью прикладывать усилия и настойчивостью в выполнении рабочих задач.
- Преданность/приверженность (DE- Dedication) – работники характеризуются чувством значимости своего труда; они принимают активное участие в рабочем процессе, гордятся результатами своей работы.
- Погруженность в деятельность (AB- Absorption) – работники, погруженные в деятельность, полностью концентрируются на рабочих задачах; во время интенсивная работа сопровождается позитивными эмоциями, меняется восприятие времени; они не стремятся отвлечься от работы.

Подсчет данных осуществляется распределением вопросов по принадлежности к шкалам и подсчетом среднего балла по каждой шкале. Далее полученный средний балл сравнивается валидизированными значениями низкого, среднего и высокого уровня вовлечённости полученными авторами методики.

Также существует короткая версия опросника, включающая в себя 9 пунктов из 17, позволяющая подсчитывать общую вовлеченность в рабочую деятельность. Текст методики представлен в приложении А.

2.3.5 Авторская анкета для оценки профессиональной успешности

На основе опроса студентов направлений менеджмента и компьютерных технологий и информатики, а также контент-анализа определений профессиональной успешности в научной литературе, была составлена анкета для оценки профессиональной успешности респондентов. В результате контент-анализа были выделены шесть показателей профессиональной успешности: *высокая профессиональная компетентность, доход, признание, самореализация и саморазвитие, карьерный рост, позитивное отношение к работе.*

Под профессиональной компетентностью понимается высокий уровень профессиональных знаний и умений, способность решать разного рода задачи. Характеризуется большим профессиональным опытом и способностью переносить этот опыт в том числе на новые ситуации.

Доход—получение достаточно высокого дохода для удовлетворения своих интересов и потребностей; доход также выступает как показатель собственной эффективности

Признание— признание со стороны коллег и окружающих респондента, как хорошего специалиста, а также признание в профессиональной сфере

Самореализация и саморазвитие— работа в полной мере позволяет реализовывать свои навыки и знания, выступает стимулом и инструментом

развития в профессиональной сфере.

Карьерный рост—занятие высокой должности, удовлетворенность собственной карьерой и занимаемой должностью

Позитивное отношение к работе – сфера, в которой работает респондент, совпадает со сферой его интересов; респондент получает удовольствие от процесса своей работы.

На основе ответов респондентов была составлена анкета, включающая в себя 20 вопросов, охватывающих оценку работниками своих профессиональных качеств, вознаграждение за труд, признание работника как профессионала, возможности самореализации и карьерного роста, отношение респондентов к работе. Респондентам предлагалось оценить высказывания, касающиеся их работы на данный момент, по шкале от 1 до 7, где 1—совершенно не согласен, 7—полностью согласен.

В результате факторного анализа вопросы были распределены в факторов:

1. Профессиональная востребованность—отражает востребованность специалиста на рынке труда;
2. Позитивное отношение—характеризует соответствие деятельности интересам работника, позитивное отношение к работе;
3. Мастерство—высокий уровень профессионализма работника, умение решать нестандартные задачи, передавать свой опыт;
4. Самореализация—возможность расти в профессиональном плане, развивать свои умения;
5. Карьерное развитие—возможности горизонтального и вертикального карьерного роста.

Проверка согласованности вопросов шкал методом альфа Кронбаха показала высокую согласованность для шкал «Профессиональная востребованность», «Позитивное отношение», «Мастерство» и

«Самореализация»(табл. 1).

Таблица 1. Согласованность вопросов шкал

Название фактора	Альфа Кронбаха
Профессиональная востребованность	0,9
Позитивное отношение	0,87
Мастерство	0,85
Самореализация	0,84
Карьерное развитие	0,66

При обработке результатов подсчитывался средний балл по каждой шкале и средний балл по всем шкалам для определения субъективной оценки работником профессиональной успешности. Текст анкеты представлен в приложении А.

2.4 Процедура исследования

Эмпирическое исследование проводилось в три этапа. На первом этапе анализировались высказывания респондентов о профессиональной успешности. Для оценки таких высказываний применялся метод контент-анализа. На втором этапе на основе данных контент-анализа, а также на основе анализа научной литературы нами был разработан опросник профессиональной успешности. На третьем этапе исследовались индивидуальные мотивационно-ценностные характеристики респондентов, а также их оценка своей профессиональной успешности.

2.5 Методы статистической обработки и анализа данных

Для обработки данных использовались следующие методы математической статистики:

Описательные статистики: среднее наименьшие значения, максимальные

значения, стандартное отклонение

Для анализа параметричности данных использовался метод Колмогорова-Смирнова.

Так как гипотезы и задачи основываются на выявлении связей и различий между мотивационно-ценностной структурой и профессиональной успешностью, для обработки результатов исследования были использованы сравнительный анализ, регрессионный и корреляционный метод.

Обработка данных, полученных в ходе исследования, осуществлялась с использованием программы обработки статистических данных IBM SPSS Statistics 22 с помощью методов корреляционного, сравнительного и регрессионного анализа.

ГЛАВА 3. Результаты исследования и их обсуждение

В данной главе представлены полученные результаты исследования и их описание. Логика изложения соответствует последовательности анализа результатов. Сначала мы рассмотрели мотивационные и ценностные характеристики работников ИТ-сферы, сопоставили их выраженность у успешных и неуспешных работников. Потом мы провели сравнительный анализ между работниками разных групп с целью выявления между ними различий по значимости тех или иных ценностей, а также по выраженности мотивационных ожиданий. Следующим этапом было выявление связей между мотивационно-ценностными характеристиками и параметрами профессиональной успешности. Завершающим этапом стало построение регрессионных моделей, чтобы посмотреть, какие мотивационные и ценностные характеристики влияют на субъективную и объективную профессиональную успешность работников.

3.1 Мотивационно-ценностные характеристики и профессиональная успешность сотрудников ИТ-сферы

3.1.1 Мотивационные и ценностные характеристики

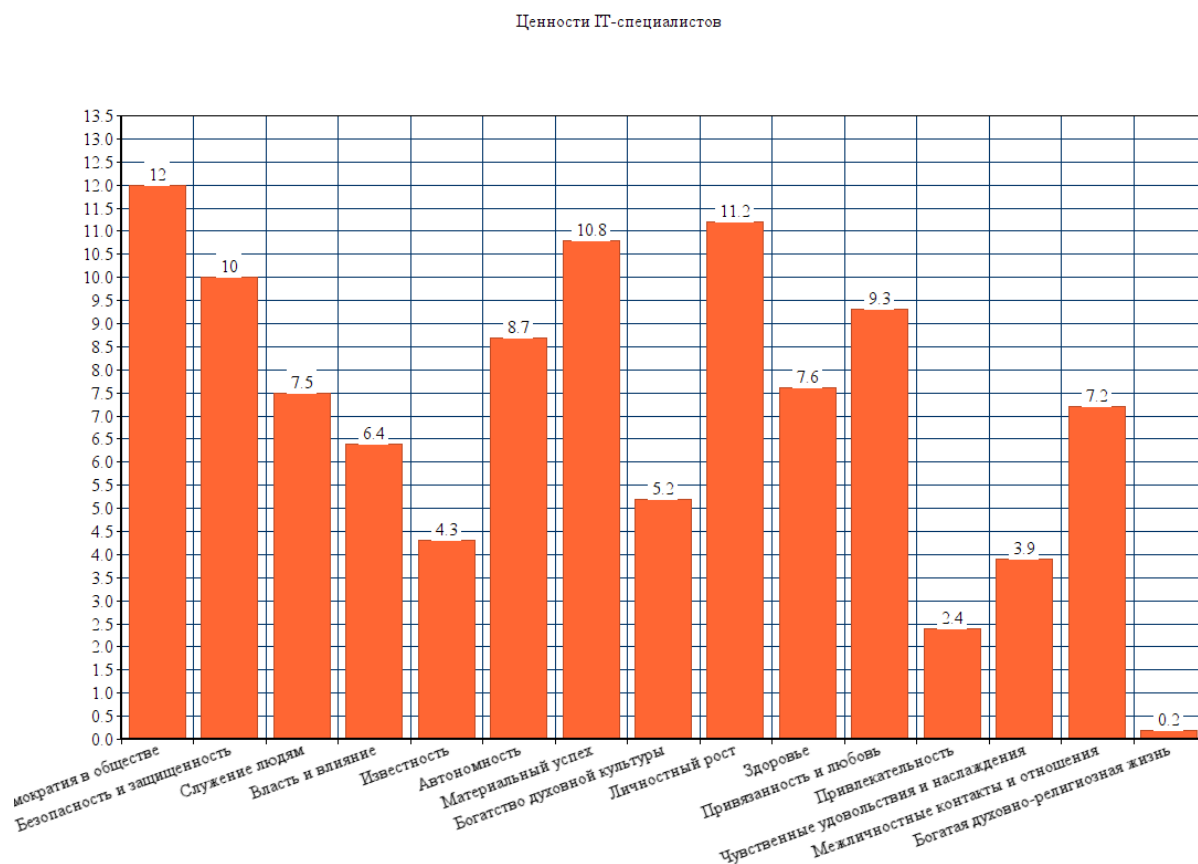
Для анализа мотивационно-ценностной сферы респондентам предлагалось определить значимость жизненных ценностей из перечня, а также определить степень значимости для них тех или иных мотивов.

Значимость ценностей респонденты определяли, присваивая ценностям из списка соответствующий ранг: наиболее значимой ценности присваивался ранг 1; наименее значимой – ранг 15 (рис.1).

Среди наиболее значимых ценностей респонденты выделили Свободу и открытость в обществе (1), Личностный рост (2), Материальный успех (3), Безопасность и защищенность (4) и Привязанность и любовь (5). Далее по степени значимости выступают Автономность (6), Здоровье и Служение

людям(8), Межличностные контакты(9) и Власть и влияние(10). Наименее значимыми ценностями оказались Богатая духовно-религиозная жизнь(15), Привлекательность (14), Чувственные удовольствия и наслаждения (13), Известность (12) и Богатство духовной культуры(11) (Приложение Б.1).

Рисунок 1. Ценности IT-специалистов



То есть ведущими ценностями для респондентов являются как внешние, сформированные социумом, ценности, так и внутренние.

Это можно объяснить тем, что ценности формируются и проявляются в деятельности [37]. Так как важным аспектом деятельности IT-специалиста является постоянное самостоятельное обучение, то ценности личностного роста и автономности приобретают особую актуальность. Высокая значимость ценности «Свобода и открытость в обществе» (1) может быть объяснена тем, что в 2018 году проводятся выборы президента, так что для всех респондентов становится актуальна возможность открыто и свободно выражать свою позицию.

Как можно увидеть на Рисунке 2, мотивационные ожидания ИТ-специалистов представлены в первую очередь в стремлении к получению удовлетворения от процесса деятельности (8,44), материальному достатку (8,02), повышению собственной профессиональной компетентности (7,98), удовлетворению от достижения цели (7,85), удовлетворению внерабочих интересов (7,6). Наименее выражены мотивы власти (4,67), соревновательные мотивы (5,27) и мотивы карьерного роста (6).

Рисунок 2. Мотивационные ожидания ИТ-специалистов



Наиболее значимые мотивы повышения профессиональной компетентности, а также удовлетворения от процесса и результата деятельности отражают рабочую направленность мотивов, что говорит о вовлеченности респондентов в рабочую деятельность, стремлении прилагать усилия (Приложение Б.2). Значимость материального мотива объясняется тем, что работа в ИТ является для большинства респондентов основным источником дохода.

3.1.2 Профессиональная успешность

Оценка профессиональной успешности проводилась с помощью объективных критериев (уровень заработной платы, темп карьерного роста за последние 3 года) и субъективных критериев (увлеченность работой, субъективная оценка своей профессиональной успешности).

Средний уровень заработной платы IT-специалистов составляет 52.000 тысячи рублей, что выше среднестатистического уровня заработной платы специалистов высшего уровня квалификации в России, который, согласно данным Федеральной службы государственной статистики на 03.04.2018, составляет 43.361 рубль. Как можно увидеть в таблице... , уровень заработной платы работников варьируется от 7.000 до 200.000.

Для оценки темпов карьерного роста респондентам предлагалось ответить на вопрос, сколько переходов на более высокую должность они совершили за последние 3 года. В среднем респонденты переходили на более высокую должность 0,65 раз за 3 года (табл.2).

Таблица 2. Характеристики заработной платы и темпов карьерного роста

	Минимум	Максимум	Среднее значение	Стандартное отклонение
Заработная плата	7.000	200.000	52.000	27101,8
Стаж	6 мес.	20 лет	6,15	4,41
Карьерный рост за 3 года	0	5	0,65	1,07

Результаты оценки субъективной профессиональной успешности IT-специалистов представлены в таблице 3.

Среди IT-специалистов наибольшие значения имеют компоненты «Мастерство»(5,53), «Позитивное отношение»(5,51) и «Самореализация»(5,36). В меньшей степени респонденты удовлетворены своей востребованностью на рынке труда(4,9) и карьерным развитием(4,88). В целом уровень субъективной профессиональной успешности находится в пределах средних значений (5,24).

Таблица 3. «Субъективная оценка профессиональной успешности IT-специалистов».

	Минимум	Максимум	Среднее значение
Профессиональная востребованность	2,4	6,8	4,9
Позитивное отношение	3,2	7	5,51
Мастерство	3,2	7	5,53
Самореализация	2	7	5,36
Карьерное развитие	3	7	4,88
Профессиональная успешность	3,22	6,52	5,24

Увлеченность работой, как проявление субъективной профессиональной успешности, измерялась с помощью опросника UWES (Utrecht Work Engagement Scale). Данные измерения увлеченности работой IT-специалистов представлены в таблице 4. Для IT-специалистов увлеченность работой находится в пределах средних значений(4,47); наименьшее значение по шкале «погруженности» (4,3) также находится в пределах нормы и отражает концентрацию и погружение в рабочий процесс, переживание положительных эмоций в процессе работы и отсутствие желания отложить работу.

Таблица 4. «Увлеченность в работой IT-специалистов».

Параметр	Минимум	Максимум	Среднее значение
Vigor (энергичность)	2	5,83	4,43
Dedication (приверженность)	1,75	6	4,77
Absorbtion (погруженность)	1,5	5,67	4,31
UWES (увлеченность работой)	2,12	5,71	4,47

Разделение выборки по уровню заработной платы, как объективному признаку профессиональной успешности, при помощи иерархической кластеризации методом ближайшего соседа на три кластера позволило сравнить ведущие мотивационные ожидания IT-специалистов с высоким заработком, средним и низким. Сотрудники с заработком выше 65.000 были отнесены к категории «Высокая заработная плата», от 35.000 до 65.000 – «Средний доход» и до 35.000 – «Низкий доход». Заработок, являясь показателем объективной профессиональной успешности, позволяет нам разделить респондентов на 3 группы: успешных, со средним уровнем успешности и неуспешных.

Такие различия в уровне дохода обусловлены тем, что респонденты выполняют разную работу, занимают разные должности (в том числе в бюджетных учреждениях), а также работают как на постоянной основе, так и в формате freelance.

Ведущими ценностями профессионально успешных IT-специалистов являются «Личностный рост», «Свобода и открытость и демократия в обществе», «Автономность», «Материальный успех» и «Безопасность и защищенность» (табл.5). Наименее значимы для профессионально успешных работников «Богатая духовно-религиозная жизнь», «Привлекательность», «Чувственные наслаждения» и «Известность».

Таблица 5. «Ценности IT-специалистов с разным уровнем заработной платы»

Ценности	Заработная плата		
	низкая	средняя	высокая
v1 Свобода и открытость и демократия в обществе	3,72	2,98	4,13
v2 Безопасность и защищенность	4,55	5,31	5,25
v3 Служение людям	7,55	7,61	6,25
v4 Власть и влияние	7,59	9,12	9,38
v5 Известность	10,41	10,86	11,13

v6 Автономность	6,86	6,47	4,25
v7 Материальный успех	3,69	4,51	4,75
v8 Богатство духовной культуры	9,31	9,94	10,75
v9 Личностный рост	5,69	2,94	2,63
v10 Здоровье	6,69	7,94	7,13
v11 Привязанность и любовь	6	5,59	5,88
v12 Привлекательность	12,38	12,75	12,75
v13 Чувственные удовольствия и наслаждения	12,62	11,63	11,75
v14 Межличностные контакты и отношения	8,14	7,57	9
v15 Богатая духовно-религиозная жизнь	14,79	14,78	15

Среди специалистов со средним заработком также значимыми являются «Личностный рост» и «Свобода и открытость и демократия в обществе», «Материальный успех», «Безопасность и защищенность», «Привязанность и любовь». Для специалистов со средним уровнем дохода «Автономность» является менее значимой, чем для работников с высоким доходом.

То есть специалисты со средним заработком в большей степени ориентированы на межличностные отношения (привязанность и любовь), в то время как работники с высоким заработком в большей степени ориентируются на автономность и самостоятельность в принятии решений.

Среди неуспешных ИТ-специалистов доминируют ценности «Свобода и открытость в обществе» и «Материальный успех», «Безопасность и защищенность», «Личностный рост», «Привязанность и любовь».

Таким образом для всех выделенных по уровню заработной платы групп значимыми являются свобода и открытость в обществе, стабильность и защищенность, материальная составляющая и личностный рост.

Как можно увидеть в таблице 6, ключевыми мотивационными ожиданиями

успешных специалистов являются «Удовлетворение от процесса деятельности», «Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности», «Повышение собственной профессиональной компетентности», «Материальный достаток» и «Возможность наиболее полной самореализации». Менее значимы «Управление, руководство другими людьми» и «Азарт соревнования».

Таблица 6.«Мотивационные ожидания IT-специалистов с разным уровнем заработной платы»

Мотивационные ожидания	Заработная плата		
	низкая	средняя	высокая
m1 Материальный достаток	7,71	8	8,15
m2 Ощущение стабильности, надежности	7,36	7,6	7,05
m3 Общение с коллегами	6,36	6,46	6,56
m4 Уважение со стороны других, социальный престиж	6,57	6,06	6,21
m5 Продвижение, карьерный рост	5,43	6,11	6,1
m6 Повышение собственной профессиональной компетентности	7,07	7,89	8,39
m7 Удовлетворение от процесса деятельности	7,21	8,23	9,08
m8 Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности	6,71	7,46	8,62
m9 Управление, руководство другими людьми	4,07	5,06	4,54
m10 Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений	6,29	7,14	7,41
m11 Ощущение успеха	6,38	7,43	7,54
m12. Ощущение собственной полезности, служение людям	7,36	7,11	7,44
m13 Азарт соревнования	4,43	5,54	5,33
m14 Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности	6,43	7,26	8,15
m15 Удовлетворение внерабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.)	8,14	7,51	7,49

Среди неуспешных IT-специалистов более значимы «Удовлетворение

внерабочих интересов», «Материальный достаток», «Ощущение стабильности, надежности», «Ощущение собственной полезности, служение людям» и «Удовлетворение от процесса деятельности». В отличие от успешных специалистов они в меньшей степени стремятся к «Повышению собственной профессиональной компетентности» и «Удовлетворению от достижения цели, результата деятельности», а также к реализации в своей профессиональной области

Таким образом неуспешные работники в большей степени стремятся к стабильности, в том числе за счет увеличения материальных активов и социальных ресурсов (семья, друзья), в то время как успешные работники в большей степени стремятся к относящимся к рабочей деятельности параметрам (повышение профессионализма и реализация своих навыков на практике, удовлетворение от процесса и результата своей деятельности).

Мотивационные и ценностные характеристики работников с учетом их степени вовлеченности в работу, как показателя субъективной профессиональной успешности, имеют сходную структуру (Приложение Б.3, Б.4). Различие проявляется в том, что для работников с высокой заработной платой более значима автономность, в то время как работники с большей степенью вовлеченности в работу на одну позицию по значимости с «Автономностью» ставят «Привязанность и любовь», таким образом отражая значимость и межличностных отношений.

Высокое значение материального достатка и стремление к стабильности может быть обусловлено экономической обстановкой в России в последние годы: по сравнению с 2013 годом снизилась покупательная способность населения; также остается невысоким индекс уверенности потребителей ((Consumer confidence index, CCI), отражающий, насколько люди уверены в завтрашнем дне, в стабильности доходов (на I квартал 2018г составлял -8).

3.2 Сравнительный анализ мотивационных и ценностных характеристик ИТ-специалистов с разным уровнем профессиональной успешности.

Для сравнения мотивационных ожиданий работников с низким, средним и высоким уровнем заработка нами был применен критерий Н-тест по методу Краскела и Уоллиса.

Критерий показал статистически значимое достоверное различие между группами по степени выраженности мотивационных ожиданий (табл.7) «Повышение собственной профессиональной компетентности», «Удовлетворение от процесса деятельности», «Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности», «Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений», «Ощущение успеха», «Азарт соревнования» и «Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности». Мотивы «Повышение собственной профессиональной компетентности», «Удовлетворение от процесса деятельности», «Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности», «Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений», «Ощущение успеха», «Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности» наиболее выражены у работников с высоким уровнем заработка, в то время как параметр «Азарт соревнования» более выражен у работников со средним уровнем заработка.

Таблица 7. Различия в мотивационных ожиданиях работников с разным уровнем заработной платы.

Мотивационные ожидания	Хи-квадрат	ст.св.	Асимптотич. значимость
m1 Материальный достаток	3,429	2	0,18
m2 Ощущение стабильности, надежности	1,819	2	0,403
m3 Общение с коллегами	3,322	2	0,19
m4 Уважение со стороны других,	1,86	2	0,394

социальный престиж			
m5 Продвижение, карьерный рост	5,085	2	0,079
m6 Повышение собственной профессиональной компетентности	25,533	2	0
m7 Удовлетворение от процесса деятельности	28,546	2	0
m8 Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности	24,869	2	0
m9 Управление, руководство другими людьми	3,452	2	0,178
m10 Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений	17,416	2	0
m11 Ощущение успеха	11,5	2	0,003
m12. Ощущение собственной полезности, служение людям	0,362	2	0,835
m13 Азарт соревнования	12,741	2	0,002
m14 Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности	25,009	2	0
m15 Удовлетворение вне рабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.)	3,224	2	0,199

Для сравнения между собой работников с высоким и низким уровнем заработной платы нами также был применен критерий U-Манна-Уитни. Критерий показал достоверное различие в уровне выраженности мотивов «Повышение собственной профессиональной компетентности», «Удовлетворение от процесса деятельности», «Удовлетворение от достижения цели, результата», «Азарт соревнования».

У работников с высоким уровнем заработка мотив «Повышение собственной профессиональной компетентности» имеет более высокие показатели (8,154),

чем у работников с низким заработком (7,071), и входит в первые 5 ведущих мотивационных ожиданий. Мотивы «Удовлетворение от процесса деятельности», «Удовлетворение от достижения цели, результата» также имеют более высокие показатели у работников с высоким уровнем заработка (8,385 и 9,077 соответственно). Соревновательные мотивы не входят в ведущие мотивы ни одной из выделенных групп, однако у работников с высоким уровнем заработка (5,3) мотивационное ожидание «Азарт соревнования» достоверно значимо выше, чем у работников с низким уровнем заработка (4,43).

Сравнительный анализ мотивационных ожиданий работников с высокой, низкой и средней степенью вовлеченности в работу, как показателем субъективной профессиональной успешности, выявил различия между данными группами в ценностных и мотивационных характеристиках.

В ценностной сфере различия проявляются в значимости ценностей «Власть и влияние», «Автономность», «Материальный успех», «Личностный рост», «Привлекательность», «Межличностные контакты и отношения», «Богатая духовно-религиозная жизнь» [20, 79]. Для вовлеченных в работу специалистов ценности «Власть и влияние», «Материальный успех», «Привлекательность», «Богатая духовно-религиозная жизнь» менее значимы, чем для невовлеченных. Ценности «Автономность», «Личностный рост», «Межличностные контакты и отношения» для работников с высокой степенью вовлеченности в работу более значимы. (ссылка на приложение).

В мотивационной сфере также были выявлены различия в выраженности мотивационных ожиданий. Работники с высокой степенью вовлеченности в работу имеют более выраженные мотивационные ожидания «Повышение собственной профессиональной компетентности»(8,875), «Удовлетворение от процесса деятельности»(9,5), «Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности»(9,125), «Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений»(7,625), «Азарт соревнования»(6,25), «Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности»(8,25).

При сопоставлении различий в мотивационных и ценностных характеристиках групп по разным признакам профессиональной успешности можно увидеть, что некоторые параметры совпадают как у успешных по объективным, так и по субъективным критериям (Приложение В.1).

В ценностной сфере таким признаком различия является значимость для респондентов «Власти и влияния» и «Личностного роста».

Среди успешных по субъективным признакам также значимыми являются автономность и материальный успех.

Касательно мотивационных ожиданий критерием различия как по объективному, так и по субъективному признакам успешности, являются повышение собственной профессиональной компетентности, удовлетворение от процесса деятельности и от результата, ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений, ощущение успеха, азарт соревнования, а также возможность наиболее полной самореализации в своей профессиональной области.

Все эти мотивационные ожидания могут быть отнесены к профессиональному типу мотивации труда, так как ориентированы на различные аспекты процесса трудовой деятельности и на профессиональную самореализацию[15].

3.3 Анализ связей мотивационно-ценностных характеристик работников с профессиональной успешностью

Для определения характера связи между параметрами профессиональной успешности и степенью выраженности тех или иных мотивационных ожиданий был проведен корреляционный анализ.

Как можно увидеть на рисунке 3, субъективная профессиональная успешность положительно коррелирует с мотивами повышения собственной профессиональной компетентности и профессиональной самореализации, мотивами удовлетворения от процесса и результат деятельности, а также с управлением другими людьми.

Рисунок 3. «Связь субъективной профессиональной успешности со степенью выраженности мотивационных ожиданий»



Как можно увидеть на рисунке 4 «Связь заработной платы со степенью выраженности мотивационных ожиданий» увлеченность работой, заработная плата тесно связаны с мотивационными ожиданиями работника.

Уровень заработной платы положительно коррелирует с мотивом продвижения ($r=0,172$; $p<0,05$) и мотивом ощущения свободы, самостоятельности в принятии решений ($r=0,32$; $p<0,01$): часто более высокой должности или повышению квалификации сопутствует повышение заработной платы, а также повышается степень ответственности и самостоятельности в принятии решений

Рисунок 4. «Связь заработной платы со степенью выраженности мотивационных ожиданий»



Увлеченность работой как субъективный показатель профессиональной успешности(рис.5) и уровень заработной платы, как объективный показатель профессиональной успешности, статистически значимо связаны со стремлением повышать собственную профессиональную компетентность

($r=0,334$ и $r=0,407$ соответственно; $p<0,01$) и мотивационным ожиданием Возможности наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности ($r=0,283$ и $r=0,331$; $p<0,01$). Также и увлеченность работой и уровень заработной платы положительно коррелируют с мотивами Удовлетворение от процесса деятельности ($r=0,397$ и $r=0,479$; $p<0,01$) и Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности ($r=0,519$ и $r=0,419$; $p<0,01$).

Рисунок 5. «Связь увлеченности работой со степенью выраженности мотивационных ожиданий»



Связанные с объективным и субъективным аспектами профессиональной успешности мотивационные ожидания относятся непосредственно к рабочей деятельности (удовлетворение от процесса деятельности, удовлетворение от достижения цели, результата деятельности, ощущение успеха), а также

профессиональным мотивам (повышение собственной профессиональной компетентности, возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности)

Статистически значимая связь между субъективной увлеченностью работой, заработной платой и мотивами общения с коллегами, управлением и руководством другими людьми, мотивами ощущения собственной полезности и азарта соревнования не была выявлена.

Связей между темпами карьерного роста, субъективной профессиональной успешностью, уровнем заработной платы, а также мотивационными и ценностными характеристиками выявлено не было. Такой результат может быть связан со спецификой карьеры в IT-сфере, так как карьера работника часто может развиваться не вертикально, а горизонтально за счет расширения диапазона решаемых задач.

Таким образом можно сказать, что и объективная и субъективная профессиональная успешность связаны с мотивами повышения собственной профессиональной компетентности, стремлением получать удовлетворение от процесса и результата деятельности, ощущением успеха и возможностью наиболее полной самореализации в профессиональном плане (Приложение В.2)

3.4 Построение регрессионной модели для прогноза профессиональной успешности.

Для оценки вклада мотивационных ожиданий в профессиональную успешность был использован пошаговый регрессионный анализ. В качестве независимых переменных были взяты ожидания, по которым различаются успешные и неуспешные специалисты.

Для прогноза объективной профессиональной успешности в качестве прогнозируемой переменной нами был выбран параметр «Заработная плата», а в качестве предикторов ценности «Власть и влияние», «Личностный рост» и мотивационные ожидания «Повышение собственной профессиональной компетентности», «Удовлетворение от процесса деятельности», «Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности», «Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений», «Ощущение успеха», «Азарт соревнования», «Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности». В ходе выполнения пошагового регрессионного анализа программой были исключены 7 переменных. Предложенные модели включили в себя мотивационные ожидания «Удовлетворение от процесса деятельности» и «Азарт соревнования»(табл.8).

Таблица 8. «Регрессионный анализ. Прогноз показателя «заработная плата»

Сводка для
модели^c

Модель	R	R-квадрат	Скорректиро ванный R- квадрат	Стандартная ошибка оценки
1	,425 ^a	,181	,171	24675,5671
2	,489 ^b	,239	,222	23911,4405

a. Предикторы: (константа), m7 Удовлетворение от процесса деятельности

b. Предикторы: (константа), m7 Удовлетворение от процесса деятельности, m13 Азарт соревнования

Зависимая переменная: ЗП

Коэффициенты

		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	T	Знач.
Модель		B	Стандартная ошибка	Бета		
1	(Константа)	-12174,908	14975,188		-,813	,418
	m7 Удовлетворение от процесса деятельности	7600,797	1746,067	,425	4,353	,000
2	(Константа)	-31036,581	16266,955		-1,908	,060
	m7 Удовлетворение от процесса деятельности	7058,466	1705,146	,395	4,140	,000
	m13 Азарт соревнования	4445,644	1732,520	,245	2,566	,012

а. Зависимая переменная: ЗП

Модель 2 обладает большей прогностической способностью и может быть описана следующим уравнением:

$$\text{ЗП} = -31036,581 + 7058,466 \cdot m7 + 4445,644 \cdot m13$$

Для прогноза субъективной профессиональной успешности в качестве прогнозируемой переменной нами был выбран параметр «Вовлеченность» (опросник UWES), а в качестве предикторов ценности «Власть и влияние», «Автономность», «Материальный успех», «Личностный рост»,

«Привлекательность», «Межличностные контакты и отношения», «Богатая духовно-религиозная жизнь» и мотивационные ожидания «Повышение собственной профессиональной компетентности», «Удовлетворение от процесса деятельности», «Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности», «Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений», «Ощущение успеха», «Азарт соревнования», «Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности»(ссылка на приложение). В ходе выполнения пошагового регрессионного анализа программой были исключены 12 переменных. Предложенные модели включили в себя ценность «Личностный рост» и мотивационное ожидание «Ощущение успеха»(табл.9).

Таблица 9. «Регрессионный анализ. Прогноз показателя «увлеченность работой»

Сводка для модели

Модель	R	R-квадрат	Скорректиро- ванный R- квадрат	Стандартна я ошибка оценки
1	,652 ^a	0,425	0,419	0,627300735
2	,700 ^b	0,491	0,479	0,594062195

a. Предикторы: (константа), v9 Личностный рос

b. Предикторы: (константа), v9 Личностный рост, m11 Ощущение успеха

c. Зависимая переменная: UWES

Коэффициенты

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизова нные коэффициенты	t	Знач.
	B	Стандартная ошибка	Бета		
1 (Константа)	5,167	,110		46,993	,000
v9 Личностный рост	-,182	,023	-,652	-7,979	,000
2 (Константа)	3,977	,375		10,596	,000
v9 Личностный рост	-,185	,022	-,661	-8,540	,000

m11					
Ощущение	,164	,050	,256	3,300	,001
успеха					

а. Зависимая
переменная:
UWES

Модель 2 обладает большей прогностической способностью и может быть описана следующим уравнением:

$$\text{Вовлеченность} = 3,977 - ,185 * v9 + 0,164 * m11$$

Для прогноза объективной профессиональной успешности в качестве прогнозируемой переменной нами был выбран параметр «Заработная плата», а в качестве предикторов ценности и мотивационные ожидания работников.

В результате выполнения пошагового анализа программой было разработано 4 модели, включающих в себя параметры “Удовлетворение от процесса деятельности”, “Управление, руководство другими людьми”, “Общение с коллегами”, “Повышение собственной профессиональной компетентности”(табл.10).

Таблица 10. «Регрессионный анализ. Прогноз показателя «заработная плата»

Сводка для модели^е

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стандартная ошибка оценки
1	,425 ^a	,181	,171	24675,5671
2	,499 ^b	,249	,231	23759,9616
3	,561 ^c	,315	,290	22832,6044
4	,589 ^d	,347	,315	22425,9759

а. Предикторы: (константа), m7 Удовлетворение от процесса деятельности

б. Предикторы: (константа), m7 Удовлетворение от процесса деятельности, m9 Управление, руководство другими людьми

с. Предикторы: (константа), m7 Удовлетворение от процесса деятельности, m9 Управление, руководство другими людьми, m3 Общение с коллегами

д. Предикторы: (константа), m7 Удовлетворение от процесса деятельности, m9 Управление, руководство другими людьми, m3 Общение с коллегами, m6 Повышение собственной профессиональной компетентности

е. Зависимая переменная: ЗП

Коэффициенты

Модель		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.
		B	Стандартная Ошибка	Бета		
4	(Константа)	-32799,296	16557,559		-1,981	,051
	m7 Удовлетворение от процесса деятельности	8113,751	2191,572	,454	3,702	,000
	m9 Управление, руководство другими людьми	3161,466	1274,010	,226	2,482	,015
	m3 Общение с коллегами	-5611,970	1819,186	-,322	-3,085	,003
	m6 Повышение собственной профессиональной компетентности	4756,257	2356,490	,233	2,018	,047

а. Зависимая переменная:
ЗП

Наибольшей прогностичностью обладает модель 4. Она может быть выражена следующей формулой:

$$\text{ЗП} = -32799,296 + 8113,751 * m7 + 3161,466 * m9 - 5611,970 * m3 + 4756,257 * m6$$

Для прогноза субъективной профессиональной успешности в качестве прогнозируемой переменной нами был выбран параметр «Увлеченность» (опросник UWES). В результате выполнения пошагового анализа программой было разработано 10 моделей, включающих в себя такие ценности, как «Личностный рост», «Свобода и открытость и демократия в обществе» и мотивационные ожидания «Управление, руководство другими людьми», «Удовлетворение вне рабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.)»,

“Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности”, “Уважение со стороны других, социальный престиж”(табл.11).

Таблица 11. «Регрессионный анализ. Прогноз показателя «увлеченность работой»

Сводка для
моделей^k

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стандартная ошибка оценки
1	,652 ^a	,425	,419	,627300735251277
2	,704 ^b	,496	,484	,590996926148642
3	,754 ^c	,568	,552	,550448612401240
4	,798 ^d	,636	,618	,508181569604114
5	,830 ^e	,689	,670	,472855023305034
6	,845 ^f	,714	,693	,456012412357101
7	,854 ^g	,730	,706	,445744517805017
8	,866 ^h	,750	,725	,431709751763782
9	,877 ⁱ	,769	,742	,417786349747326
10	,875 ^j	,766	,742	,417942774815057

f. Предикторы: (константа), v9 Личностный рост, v1 Свобода и открытость и демократия в обществе, m9 Управление, руководство другими людьми, m15 Удовлетворение вне рабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.), m8 Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности, m4 Уважение со стороны других, социальный престиж

Коэффициенты^a

Модель		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.
		B	Стандартная Ошибка	Бета		
10	(Константа)	3,707	,587		6,314	,000
	v9 Личностный рост	-,165	,018	-,589	-8,912	,000

v1 Свобода и открытость и демократия в обществе	-,049	,014	-,205	-3,402	,001
m9 Управление, руководство другими людьми	,118	,025	,278	4,731	,000
m8 Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности	,259	,040	,447	6,416	,000
m4 Уважение со стороны других, социальный престиж	-,184	,039	-,280	-4,733	,000
m1 Материальный достаток	-,155	,044	-,222	-3,541	,001
v13 Чувственные удовольствия и наслаждения	,080	,020	,258	3,953	,000
v8 Богатство духовной культуры	,041	,014	,173	2,878	,005

а. Зависимая
переменная:
UWES

Наибольшей прогностичностью обладает модель 10. Она может быть выражена следующей формулой:

$$\text{Вовлеченность} = 3,707 - 0,165 * v9 - 0,049 * v8 + 0,080 * v13 + 0,041 * v8 + 0,118 * m9 + 0,259 * m8 - 0,184 * m4 - 0,155 * m1$$

Где более низким показателям ценностей (v9, v8, v13, v8) соответствует их большая значимость (на первые позиции ставятся наиболее значимые ценности,

на последние-наименее).

Стремление к повышению собственной профессиональной компетентности не является определяющим фактором для профессионально успешных и неуспешных в субъективном плане работников. Ориентация на профессиональное развитие и устойчивость интересов к своей профессиональной сфере свойственна большинству студентов и специалистов ИТ-сферы[5].

Таким образом в качестве мотивационных и ценностных предикторов объективной и субъективной профессиональной успешности могут применяться стремление к личностному и профессиональному росту, стремление получать удовольствие от процесса и результата деятельности.

На основании приведенных выше данных можно сказать, что гипотезы подтвердились частично:

У профессионально-успешных работников на одной из первых по значимости позиций находится внутренняя ценность личностного роста, однако также высоки по значимости внешние ценности материального успеха.

У профессионально-успешных работников ярко выражены мотивы профессиональной направленности и развития(удовлетворение от процесса и результата деятельности, стремление к повышению собственной профессиональной компетентности и самореализации в профессиональном плане), однако также у всех работников выражено стремление к материальному достатку.

Мотивационные ожидания удовлетворения от процесса деятельности и повышения собственной профессиональной компетентности позволяют прогнозировать уровень профессиональной успешности, однако также значимый вклад в прогнозирование субъективной профессиональной успешности делает выраженность мотивационных ожиданий материального достатка и карьерного роста.

ВЫВОДЫ

1. Результаты исследования феномена профессиональной успешности показали, что объективная и субъективная профессиональная успешность связаны между собой.

Субъективная профессиональная успешность работников проявляется в их востребованности, как специалистов, позитивном отношении к работе, высоком уровне профессионализма и возможности самореализации.

2. Результаты исследования мотивационно-ценностных характеристик IT-специалистов показали, что у успешных работников преобладают внутренние ценности личностного роста, автономии наравне с внешними ценностями материального достатка. Притом материальная составляющая значима как для успешных, так и для и неуспешных работников.

3. В целом у профессионально успешных работников мотивы выражены в большей степени, чем у неуспешных.

Для профессионально успешных работников наиболее значимыми мотивами являются мотивы профессионального типа.

Успешные и неуспешные работники различаются между собой по выраженности мотивов удовлетворения от процесса и результата деятельности, мотивов повышения собственной профессиональной компетентности и профессиональной самореализации, а также по выраженности мотивов автономии в принятии решений и соревновательных мотивах.

4. Объективная профессиональная успешность в большей степени обуславливается стремлениями получать удовлетворение от деятельности и повышать собственную профессиональную компетентность и меньшей ориентацией на общение с коллегами.

На субъективную профессиональную успешность работников положительно влияют ценности личностного роста и мотивы удовлетворения от достижения цели деятельности, руководства другими людьми. Однако негативно могут сказываться выраженные стремления к социальному престижу и материальному достатку.

На основании результатов исследования можно сказать, что и на объективную и на субъективную профессиональную успешность IT-специалистов положительно влияют стремление развиваться профессионально и в личностном плане, а также получать удовлетворение от своей деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе теоретического анализа нами были рассмотрены следующие вопросы: профессиональная успешность и ее предикторы, а также проблемы их оценки; мотивы и ценности применительно к деятельности работников ИТ-сферы.

Анализ литературы в рамках темы данной работы показал актуальность исследования феномена профессиональной успешности у ИТ-специалистов, которые являются работниками активно развивающегося в последние годы направления.

В рамках эмпирического исследования были изучены связи между объективным и субъективным аспектами профессиональной успешности и мотивационно-ценностными характеристиками работников ИТ-сферы. Зарубежные коллеги установили, что у ИТ-специалистов преобладают ориентации на достижения, возможности роста, признание; материальные же мотивы менее выражены. В нашем исследовании тенденции к профессиональному и личностному росту также обнаружились, однако выяснилось, что для российских работников также важны материальный достаток и стабильность, что может быть связано с экономическими условиями страны. Наша гипотеза о связи внутренних ценностей и профессиональной мотивации труда с профессиональной успешностью подтвердилась частично: помимо внутренних мотивов и ценностей для успешных работников ИТ-сферы значимы материальные мотивы, а также важна безопасность и защищенность, однако значимого вклада в профессиональную успешность работника они не вносят.

По итогам проведенного исследования сформулированы практические рекомендации.

Практически рекомендации

Данные, полученные нами в ходе исследования, можно использовать для сравнительного и контент-анализа в рамках изучаемой темы.

Результаты исследования можно применять при разработке системы

мотивации в организации для IT-персонала, а также при планировании обучения и развития персонала.

Также результаты исследования могут применяться в профориентационном консультировании.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аваев В.Е., Карташов С.А., Тохтиева Л.Н. Современные теории мотивации труда и реальная экономика// Вестник Омского университета. Серия «Экономика», 2016. № 4. С.58-65.
2. Бабаев Т.М., Котов Л.Н. Особенности структуры мотивации у менеджеров торговой сферы с разной успешностью профессиональной деятельности//Вестник РУДН, серия Психология и педагогика, 2013, № 1. С.44-50.
3. Бавыкин Д., Муша В. Понятие профессиональной успешности и ее связи с личностно-профессиональными характеристиками// Обучение и воспитание «Морской сборник», 2010, № 8. С.20-28.
4. Бендас Т.В., Ковалева О.А., Факторы, влияющие на профессиональную успешность женщины // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. LXIX междунар. науч.-практ. конф. № 10(67). – Новосибирск: СибАК, 2016. С. 75-82.
5. Борытко Н. М., Куликов И. В. Особенности и принципы последиplomной подготовки ИТ-специалиста в условиях корпоративного образования // Известия ВГПУ, 2014. №6. С.85-96.
6. Верещагина Л.А. Мотивация персонала в области информационных технологий // Психология в современном развивающемся мире: теория и практика. Материалы международной научно-практической конференции. Челябинск, Южно-Уральский гос. Университет, 2012. С. 34-39.
7. Верещагина Л.А., Погребницкая В.Е., Чугаева А.В. Доминирующие потребности и профессиональные мотивы специалистов в сфере информационных технологий// Петербургский психологический журнал, 2014, №7. С.1-30.

8. Геворкян Г.Г. Профессиональная успешность как предмет научной рефлексии в зарубежной и отечественной // Научно-практический журнал «Гуманизация образования» 2015, № 5. С.12-19.
9. Данилюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. Тюмень: издательство Тюменского государственного университета, 2015. 304 с.
10. Доминьяк В.И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации. Методика «Возможность реализации мотивов». СПб., 2006.
11. Доминьяк В.И. Как предсказать организационную лояльность: модель оценки. // Управление персоналом, 2006. №13. С.62-68.
12. Ежевская Т.И. Ценности как важный психологический ресурс личности // Гуманитарный вектор. 2010. № 2. С.55-59.
13. Елизаров Андрей Николаевич, Болдинова Марина Николаевна Социальные и психологические критерии успешности деятельности как проблема позитивной психологии // Педагогика и психология образования. 2013. №3.
14. Ерофеев Инновационная мотивация в командообразующих группах для быстрой разработки программного обеспечения./ Интернет-журнал «Науковедение», 2014. №1
15. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000. 508с.
16. Карачарова Ю.А. Профессиональная успешность человека и критерии ее оценки // Актуальные вопросы психологии и педагогики, 2009. № 6–3. С.62-67.
17. Карачарова Ю.А., Соколова А.С., Психологические факторы профессиональной успешности в контексте специализации

- профессиональной деятельности// Актуальные вопросы психологии и педагогики, 2012, №5. С.48-61.
- 18.Квалификационные требования (профессиональный стандарт) в области информационных технологий «Специалист по системному администрированию». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.apkit.ru/committees/education/meetings/standarts.php>.
- 19.Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности. Психология индивидуальных различий. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. М.: Изд-во МГУ, 1982. С. 74-77.
- 20.Клюева Н.В. Социально-психологическое обеспечение деятельности педагога (ценностно-рефлексивный подход), 2000.
- 21.Леженина А.А., Левакова Е.А., Григорьева Н.Г., Проблема оценки профессиональной успешности преподавателя ВУЗа // Современные проблемы науки и образования, 2014. № 1. С.56-62.
- 22.Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975.
- 23.Литвинюк А. А. и др. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник для бакалавров. М., 2014. 398 с.
- 24.Управление персоналом /под ред. А. А. Литвинюка. М.:Юрайт, 2016. 498с.
- 25.Максименко А.А., Ценностное управление и его значение в современном менеджменте// Общество. Среда. Развитие (Terra Humana), 2011, №2.С.98-102.
- 26.Маничев С.А.Биографический метод прогнозирования профессиональной успешности. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 2. М.: Институт психологии РАН, 2011. С. 285 – 298.

27. Мильман В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворенность трудом // Психологический журн. 1985. № 5 С.62–72.
28. Моросанова В.И., Степанский В.И. Метод выявления субъективного критерия успешности действий// Вопросы психологии. 1982. №3. С.129-133.
29. Насейкина Л.Ф. Эталонная компетентностная модель специалиста в области сетевых информационных технологий//Вестник ОГУ, 2014, № 2. С.148-154.
30. Никишин И.С., Внешние факторы успешности и удовлетворенности профессиональной деятельностью муниципальных служащих с учетом специфики профессиональной деятельности//Известия Юго-Западного государственного университета. 2013. № 4. С. 125-132.
31. Плоткина Л. Н. Факторы, определяющие успешность профессионально-личностного становления будущих ИТ-специалистов// Сборник статей XVI Международной научно-методической конференции / под ред. В. И. Волчихина, Р. М. Печерской. – Пенза : Изд-во ПГУ, 2012. С. 26-27.
32. Приказ Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст
33. Психология труда: учебно-методический комплекс /Л. А. Верещагина; Санкт-Петербургский государственный университет (СПб.), ф-т психологии. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2014. 64 с.
34. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией. Двенадцать факторов мотивации : учеб.пособие для вузов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 399 с.
35. Родина О.Н. О понятии «успешность трудовой деятельности»// Вестник московского университета. Сер.14: Психология. 1996. №3. С.60-67.
36. Родионова Е.А. Субъектный подход к определению профессиональной успешности //Социально-экономические и психологические проблемы управления, 2013. С.295-308.
37. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии – Издательство: Питер,

2002 г. 720 с.

38. Рухляда И. квалификационные характеристики и методики их составления для специалистов сферы it-услуг // Кадровик. Кадровое делопроизводство, 2011. № 6.
39. Смакотина Н., Фридман А., Харитонов Е., Мотивация отечественного ИТ-персонала под микроскопом // Директор информационной службы, 2003, №5.
40. Теплинских М.В., Успешность профессиональной деятельности специалиста социальной сферы // Ползуновский вестник, 2006. №3. С.252-257.
41. Толочек В.А. Интерсубъектные, интрасубъектные и внесубъектные ресурсы профессиональной успешности субъекта // Социология и управление персоналом. 2008. № 2. С.11-19.
42. Толочек В.А. Профессиональная успешность субъекта: психологические и социальные аспекты // Методы исследования психологических структур и их динамики. М.: ИП РАН, 2007, № 4.
43. Толочек В.А., Профессиональная успешность: понятия «способность» и «ресурсы» в объяснении феномена // Человек. Сообщество. Управление. 2010, №2, С.20-38.
44. Толочек В.А., Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы) // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2009. Т.6 №3, с. 27-61.
45. Тугушева А.Р., Шамионов Р. М. Представления о социальной успешности и личностное самоопределение молодежи // Проблемы социальной психологии личности, 2009. №3. С.87-93.
46. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб.-практ. пособие / под ред. А. Я. Кибанова. М.: Проспект, 2013. 64 с.

- 47.Федеральный Государственный Образовательный стандарт Высшего Профессионального образования по направлению подготовки 230100 – «Информатика и вычислительная техника» (квалификация бакалавр). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.osu.ru/docs/bachelor/fgos/230100b.pdf>.
- 48.Хаммер Я.С. Профессиональный успех и его детерминанты// Вопросы психологии, 2008. № 4. С. 147-153.
- 49.Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: учебное пособие, 2-е изд, М.: «Логос», 1996. 320с.
- 50.Шапиро С.А. - Мотивация и стимулирование персонала, М.: ГроссМедиа, 2005. 224 с
- 51.Alniacik U., Alniacik E., Akcin K., Erat S. Relationships between career motivation? Affective commitment and job satisfaction//Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2012. № 58. P.355 -362.
- 52.Ayree, S., Chay, Y.W. and Tan, H.H. (1994), "An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore", Human Relations, Vol. 47 №. 5. P. 487-509.
- 53.Aziz, M. "Role stress among women in the Indian information technology sector"//Women in Management Review, 2004, Vol.19 №.7, P.356-63.
- 54.Boehm B. W., Software Engineering Economics// Prentice Hall, 1981, №11
- 55.Cappelli P. An imperfect test: the problem with job performance appraisals s// Knowledge at Wharton, 2016, №5.
- 56.Deci E.L., Ryan R.M. Self-determination research: Reflections and future directions // Handbook of self-determination research / eds. by E.L. Deci, R.M. Ryan. Rochester, NY : University of Rochester Press, 2002. P. 431–441.
- 57.Deci E.L. Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation // Journal of Per- sonality and Social Psychology. 1971. № 18 (1). P. 105–115.

- 58.Eby L.T., Butts M., Lockwood A., Predictors of success in the era of the boundaryless career// Journal of organizational behavior, 2003, №24. P.689-708
- 59.Hall D.T., Chandler D.E. Psychological success: When the career is a calling// Journal of Organizational Behavior, 2005, №26. P.155-176.
- 60.Heslin A.P. Conceptualizing and evaluating career success // Journal of Organizational Behavior, 2005, №26. P.113-136.
- 61.Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. Personnel Psychology, 1999, №52. 621-652.
- 62.Lounsbury, M. Institutional Rationality and Practice Variation: New Directions in the Institutional Analysis of Practice, Accounting, Organizations and Society, 2008, Vol. 33, №. 4-5. P. 349-361.
- 63.McAdams D.P. Personality, Modernity, and the Storied Self: A Contemporary Framework for Studying Persons // Psychological Inquiry, 1996. №7(4). P. 295–321.
- 64.Nabi, G. R. An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. Career Development International, 1999. №4. P.212- 224.
- 65.Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. Personnel Psychology, 2005, №58. P.367-408.
- 66.Neureiter M., Traut-Mattausch E. Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon// Journal of Vocational Behavior, 2017. № 98. P.56–69.
- 67.Pachulicz S., Schmitt N., Kuljanin G. A model of career success: A longitudinal study of emergency physicians// Journal of Vocational Behavior, 2008. №73. P. 242–253.

68. Peluchette, J. "Subjective career success: the influence of individual difference, family, and organizational variables", *Journal of Vocational Behavior*, 1993, Vol. 43 №. 2. P. 198-208.
69. Poon J., Briscoe J., Meaning and determinants of career success: A Malaysian perspective//*Journal of Work and Organizational Psychology*, 2015. №31. P. 21-29.
70. Poole, M.E., Langan-Fox, J. and Omodei, M. (1993), "Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: a longitudinal study", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 66 No. 1, pp. 39-54.
71. Popa D., Bazgan M. Personal values and the professional or academic performance in the engineering professions// *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2013. P. 743-747.
72. Riashchenko V., Zivitere M., Markina I., The concept of professional motivation of business students//*Procedia - social and behavioral sciences*, 2013. №106. P.2652-2660.
73. Robinson P.B., Sexton E.A., The effect of education and experience on self-employment success//*Journal of Business Venturing*, 1994, №9. P.141-156.
74. Seibert, S.E., Kraimer, M.L. and Liden, R.C., "Social capital theory of career success", *Academy of Management Journal*, 2001 Vol. 44 №. 2. P. 219-237.
75. Schaufeli W.B. and Bakker A.B. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Test manual, Utrecht, The Netherlands: Department of Social and Organizational Psychology. 2003. p.58.
76. Traavik L.E., Richardsen A.M. Career success for international professional women in the land of the equal?// *The International Journal of Human Resource Management*, 2010. №21. P.2798-2812.
77. Sheldon K.M. *Optimal Human Being: An Integrated Multi-level Perspective*. Mahwah, NJ : Psychology Press, 2004.

78. Ryan R.M., Sheldon K.M., Kasser T., Deci E.L. All goals are not created equal: An organismic perspective on the nature of goals and their regulation // The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior / eds. by P.M. Gollwitzer, J.A. Bargh. New York : Guilford Press, 1996.
79. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // American Psychologist, 2000. № 55 (1). P. 68–78.
80. Vlaicu C. The role of motivation in the development of school teachers' career // Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2015. № 180. P. 1109-1115.
81. Wickramasinghe V., Predictors of job satisfaction among IT graduates in offshore outsourced IT firms. Personnel Review, 2009. №38(4). P. 413-431.
82. Wickramasinghe V., Impact of career plateau and supervisory support on career satisfaction A study in offshore outsourced IT firms in Sri Lanka // Career Development International, 2010. Vol. 15 №6. P. 544-561.
83. Yusri G., Rahimii N.M., Wah W.H., Value and resource management strategies among students of Arabic as a third language course // Procedia — social and behavioral sciences, 2011. № 29. P. 1635-1644.

ПРИЛОЖЕНИЕ А. Методики, применяемые в исследовании

Рис. А.1. Бланк опросника «Возможность реализации мотивов»

(Доминяк В.И., 2003)

Данная анкета предназначена для исследования представлений сотрудников о своем месте работы. Убедительная просьба ответить на все вопросы, ничего не пропуская.

Дайте, пожалуйста, оценку того, насколько организация, в которой Вы работаете, способствует реализации каждого из перечисленных мотивов для вас в настоящее время. Оценивайте по десятибалльной шкале, обводя кружком соответствующую цифру в каждом пункте.

Мотивы профессиональной деятельности	Абсолютно не способствует					Способствует в полной мере				
Материальный достаток	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущение стабильности, надежности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Общение с коллегами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Уважение со стороны других, социальный престиж	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Продвижение, карьерный рост	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Повышение собственной профессиональной компетентности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Удовлетворение от процесса деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Управление, руководство другими людьми	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущение успеха	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущение собственной полезности, служение людям	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Азарт соревнования	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Удовлетворение вне рабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Рис. А.2. бланк опросника UWES (Schaufeli & Bakker, 2003)

Вопросы, приведенные ниже, относятся к переживаниям, которые человек испытывает в связи со своей работой. Пожалуйста, прочтите внимательно каждое из утверждений и определите, чувствовали ли Вы когда-либо нечто подобное по отношению к основной работе. Если у Вас никогда не было такого переживания, обведите 0 на бланке ответов, если то или иное переживание у Вас было, отметьте на бланке, как часто оно возникает, в соответствии со шкалой, приведенной ниже (баллы от 1 до 6).

Никогда 0 Ни разу	Почти никогда 1 Несколько раз в год	Достаточно редко 2 Раз в месяц или реже	Иногда 3 Несколько раз в месяц	Достаточно часто 4 Раз в неделю	Почти всегда 5 Несколько раз в неделю	Постоянно 6 Каждый день
1. _____						
2. _____						
3. _____						
4. _____						
5. _____						
6. _____						
7. _____						
8. _____						
9. _____						
10. _____						
11. _____						
12. _____						
13. _____						
14. _____						
15. _____						
16. _____						
17. _____						

Рис. А.3. Бланк опросника «Жизненные цели» (Диси Э., Райан Р., в адаптации: Ключевой Н.В., Чиркова В. И.)

Ниже приводится список и определение 15 жизненных целей. Сначала прочитайте все 15 описаний, а затем расположите их по степени важности для Вас лично. Цифрой 1 - пронумеруйте самую важную для Вас цель, цифрой 2 - вторую по важности, и так далее, вплоть до 15-й.

Жизненные цели	Ранг по степени
1 . Свобода, открытость и демократия в обществе (жить в открытом и демократическом обществе, где господствуют демократический плюрализм и свобода слова; быть гарантированным от произвола и незаконного преследования со стороны государственных или других органов власти).	
2. Безопасность и защищенность (жить в обществе свободном от преступлений и насилия, в предсказуемой и безопасной среде, быть защищенным от зла).	
3 . Служение людям (работать на благо общества, помогать нуждающимся, помогать людям сделать свою жизнь счастливой).	
4. Власть и влияние (оказывать существенное влияние на других людей, быть сильной и доминирующей личностью, быть лидером и организатором).	
5. Известность (стать знаменитым, достичь того, чтобы Ваше имя было известно многим людям, быть человеком, которым многие восхищаются).	
6. Автономность (иметь возможность делать то, что Вы считаете важным и интересным; быть свободным от контроля со стороны других, быть хозяином своей судьбы).	
7. Материальный успех (достичь финансового благополучия, иметь высокооплачиваемую работу).	
8. Богатство духовной культуры (осознавать всю глубину интеллектуального и эстетического богатства человеческой культуры, находить духовное обогащение в работах великих мыслителей, писателей и художников, как можно чаще посещать музеи, художественные галереи и выставки).	
9. Личностный рост (постоянно самосовершенствоваться, реализовывать свои способности и задатки, быть в согласии с самим собой).	
10. Здоровье (иметь крепкое здоровье, сравнительно мало болеть, быть довольным своим физическим состоянием или спортивной формой).	
11. Привязанность и любовь (разделять жизнь с любимым человеком, любить и быть любимой, быть окруженным заботливыми людьми, на которых можно положиться)	
12. Привлекательность (быть внешне привлекательной личностью, успевать следить за модой и одеждой, часто слышать от окружающих комплименты по поводу своей внешности)	
13. Чувственные удовольствия и наслаждения (вести жизнь полную удовольствий и развлечений, постоянно открывать для себя различные стороны секса, приобретать новый чувственный опыт).	
14. Межличностные контакты и общение (иметь много хороших и интересных знакомств, иметь верных и понимающих друзей, принадлежать к определенной социально-психологической группе)	
15. Богатая духовно-религиозная жизнь (любить Бога и жить в соответствии с его волей, говорить и думать о Боге, участвовать в религиозных обрядах с людьми одной с Вами веры)	

Рис. А.4. Бланк опросного листа «Профессиональная успешность»

Ниже приведены утверждения, касающиеся Вашей работы. Отметьте баллом от 1 до 7, в какой степени Вы с ними согласны: 1–совершенно не согласен, 7–полностью согласен

	1	2	3	4	5	6	7
1.Я хорошо знаю свою профессиональную область, слежу за новыми тенденциями							
2.Начальство ценит то,что я делаю							
3.Я хорошо зарабатываю							
4.Мне хватает моих знаний и умений, чтоб справиться с любой рабочей задачей							
5.Коллеги меня уважают и обращаются за моим советом							
6.Я мог бы достигнуть более высокой должности							
7.Задачи, которые я решаю на работе, позволяют мне расти в профессиональном плане, развивать свои умения							
8.Я легко решаю даже нестандартные задачи							
9.Я занимаю высокое положение в организации							
10.Я люблю свое дело							
11.Мой труд достойно оплачивается							
12.Я востребован как специалист							
13.Работа способствует моей самореализации							
14.Я работаю в той сфере, которая мне интересна							
15.На работе я могу в полной мере реализовать свои навыки							
16.Моего дохода мне хватает на то, что мне нужно и важно							
17.Я быстро расту в карьерном плане							
18. Окружающие считают меня хорошим специалистом							
19. Я получаю удовольствие от своей работы							
20. Меня устраивает должность, которую я занимаю							

Спасибо за внимание!

ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Описательные статистики

Приложение Б.1. Таблица «Ценности IT-специалистов».

	Миниму м	Максим ум	Ср. знач.	Ст. откл.
v1 Свобода и открытость и демократия в обществе	1	14	3,33	3,45
v2 Безопасность и защищенность	1	10	5,06	2,81
v3 Служение людям	2	13	7,47	2,97
v4 Власть и влияние	2	13	8,64	2,8
v5 Известность	5	14	10,74	2,53
v6 Автономность	1	13	6,4	3,09
v7 Материальный успех	1	11	4,26	2,3
v8 Богатство духовной культуры	1	14	9,81	3,48
v9 Личностный рост	1	14	3,82	2,94
v10 Здоровье	1	12	7,46	2,75
v11 Привязанность и любовь	1	12	5,75	3,08
v12 Привлекательность	6	15	12,63	1,58
v13 Чувственные удовольствия и наслаждения	3	15	11,97	2,65
v14 Межличностные контакты и отношения	1	14	7,89	3,16
v15 Богатая духовно-религиозная жизнь	4	15	14,81	1,22

Приложение Б.2. Таблица «Мотивационные ожидания IT-специалистов».

	Минимум	Максимум	Ср. знач.
m1 Материальный достаток	2	10	8,02
m2 Ощущение стабильности, надежности	2	10	7,32
m3 Общение с коллегами	2	10	6,49
m4 Уважение со стороны других, социальный престиж	3	10	6,21
m5 Продвижение, карьерный рост	2	10	6
m6 Повышение собственной профессиональной компетентности	2	10	7,98
m7 Удовлетворение от процесса деятельности	2	10	8,44
m8 Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности	3	10	7,85
m9 Управление, руководство другими людьми	1	10	4,67
m10 Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений	2	10	7,13
m11 Ощущение успеха	3	10	7,31
m12. Ощущение собственной полезности, служение людям	4	10	7,3
m13 Азарт соревнования	1	10	5,27
m14 Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной	4	10	7,52

деятельности			
m15 Удовлетворение вне рабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.)	2	10	7,6

Приложение Б.3. Таблица «Ведущие ценности успешных и неуспешных работников»

	Вовлеченность в работу			ЗП(кластеры)		
	низкая	средняя	высокая	низкая	средняя	высокая
v1 Свобода и открытость и демократия в обществе	4,214	3,8	2,59	3,724	2,98	4,125
v2 Безопасность и защищенность	5,571	4,429	5,436	4,552	5,314	5,25
v3 Служение людям	8,429	6,714	7,795	7,552	7,608	6,25
v4 Власть и влияние	7,071	7,8	9,949	7,586	9,118	9,375
v5 Известность	10,5	10,086	11,41	10,414	10,863	11,125
v6 Автономность	8,643	6,343	5,641	6,862	6,471	4,25
v7 Материальный успех	2,429	5	4,256	3,69	4,51	4,75
v8 Богатство духовной культуры	8,571	9,257	10,744	9,31	9,941	10,75
v9 Личностный рост	7,214	4,4	2,077	5,69	2,941	2,625
v10 Здоровье	6	8,114	7,385	6,69	7,941	7,125
v11 Привязанность и любовь	4,929	6,314	5,538	6	5,588	5,875
v12 Привлекательность	12,786	12,114	13,026	12,379	12,745	12,75
v13 Чувственные удовольствия и наслаждения	11,714	11,657	12,333	12,621	11,627	11,75
v14 Межличностные контакты и отношения	7,786	9,114	6,821	8,138	7,569	9
v15 Богатая духовно-религиозная жизнь	14,143	14,857	15	14,793	14,784	15

Приложение Б.4. Таблица «Ведущие мотивы успешных и неуспешных работников»

	Вовлеченность в работу			Заработная плата		
	низкая	средняя	высокая	низкая	средняя	высокая
m1 Материальный достаток	7,621	8,196	8,375	7,714	8	8,154
m2 Ощущение стабильности, надежности	7,414	7,314	7	7,357	7,6	7,051
m3 Общение с коллегами	6,138	6,765	6	6,357	6,457	6,564
m4 Уважение со стороны других, социальный престиж	6,31	6,176	6	6,571	6,057	6,205
m5 Продвижение, карьерный рост	5,552	6,275	5,875	5,429	6,114	6,103
m6 Повышение собственной профессиональной компетентности	7	8,392	8,875	7,071	7,886	8,385
m7 Удовлетворение от процесса деятельности	7,241	8,961	9,5	7,214	8,229	9,077
m8 Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности	6,897	8,196	9,125	6,714	7,457	8,615
m9 Управление, руководство другими людьми	4,172	4,882	5,125	4,071	5,057	4,538
m10 Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений	6,207	7,569	7,625	6,286	7,143	7,41
m11 Ощущение успеха	6,69	7,647	7,375	6,357	7,429	7,538
m12. Ощущение собственной полезности, служение людям	7,138	7,353	7,5	7,357	7,114	7,436
m13 Азарт соревнования	4,759	5,412	6,25	4,429	5,543	5,333
m14 Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности	6,379	8,059	8,25	6,429	7,257	8,154
m15 Удовлетворение вне рабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.)	7,31	7,882	6,875	8,143	7,514	7,487

Приложение В.1. Сравнение различий мотивов и ценностей между различными группами профессионально-успешных работников по объективным и субъективным признакам.

Ценности	Сравнение между группами		
	ЗП	UWES	ПУ
v1 Свобода и открытость и демократия в обществе			
v2 Безопасность и защищенность			
v3 Служение людям			
v4 Власть и влияние			
v5 Известность			
v6 Автономность			
v7 Материальный успех			
v8 Богатство духовной культуры			
v9 Личностный рост			
v10 Здоровье			
v11 Привязанность и любовь			
v12 Привлекательность			
v13 Чувственные удовольствия и наслаждения			
v14 Межличностные контакты и отношения			
v15 Богатая духовно-религиозная жизнь			
Мотивы			
m1 Материальный достаток			
m2 Ощущение стабильности, надежности			
m3 Общение с коллегами			
m4 Уважение со стороны других, социальный престиж			
m5 Продвижение, карьерный рост			
m6 Повышение собственной профессиональной компетентности			
m7 Удовлетворение от процесса деятельности			
m8 Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности			
m9 Управление, руководство другими людьми			
m10 Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений			
m11 Ощущение успеха			
m12. Ощущение собственной полезности, служение людям			
m13 Азарт соревнования			
m14 Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности			
m15 Удовлетворение вне рабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.)			

Приложение В.2 «Связь профессиональной успешности IT-специалистов с ценностными ориентациями и степенью выраженности мотивационных ожиданий»

		Субъективная профессиональная успешность	Увлеченность работой (UWES)	ЗП
v1 Свобода и открытость демократия в обществе	Коэффициент корреляции	-0,039	-0,124	0,003
	Знач. (2-х сторонняя)	0,63	0,125	0,968
v2 Безопасность и защищенность	Коэффициент корреляции	0,038	0,062	0,096
	Знач. (2-х сторонняя)	0,621	0,423	0,216
v3 Служение людям	Коэффициент корреляции	0,012	-0,066	-0,093
	Знач. (2-х сторонняя)	0,876	0,389	0,225
v4 Власть и влияние	Коэффициент корреляции	,191*	,317**	,179*
	Знач. (2-х сторонняя)	0,013	0	0,021
v5 Известность	Коэффициент корреляции	0,075	0,092	0,041
	Знач. (2-х сторонняя)	0,33	0,237	0,605
v6 Автономность	Коэффициент корреляции	-,365**	-,187*	-,171*
	Знач. (2-х сторонняя)	0	0,014	0,026
v7 Материальный успех	Коэффициент корреляции	,177*	0,119	,165*
	Знач. (2-х сторонняя)	0,022	0,128	0,035
v8 Богатство духовной культуры	Коэффициент корреляции	,167*	,170*	0,071
	Знач. (2-х сторонняя)	0,028	0,026	0,358
v9 Личностный рост	Коэффициент корреляции	-,465**	-,497**	- ,447**
	Знач. (2-х сторонняя)	0	0	0
v10 Здоровье	Коэффициент корреляции	0,027	0,036	0,076
	Знач. (2-х сторонняя)	0,727	0,637	0,324
v11 Привязанность и любовь	Коэффициент корреляции	0,09	0,042	0,025

	Знач. (2-х сторонняя)	0,24	0,587	0,743
v12 Привлекательность	Коэффициен т корреляции	0,084	,190*	0,077
	Знач. (2-х сторонняя)	0,302	0,02	0,348
v13 Чувственные удовольствия и наслаждения	Коэффициен т корреляции	-0,138	0,028	-0,075
	Знач. (2-х сторонняя)	0,079	0,727	0,348
v14 Межличностные контакты и отношения	Коэффициен т корреляции	0,002	-,164*	-0,064
	Знач. (2-х сторонняя)	0,98	0,033	0,409
v15 Богатая духовно- религиозная жизнь	Коэффициен т корреляции	0,118	,244**	,220*
	Знач. (2-х сторонняя)	0,177	0,006	0,013
m1 Материальный достаток	Коэффициен т корреляции	0,096	0,108	0,105
	Знач. (2-х сторонняя)	0,236	0,188	0,202
m2 Ощущение стабильности, надежности	Коэффициен т корреляции	-0,064	-,196*	-0,105
	Знач. (2-х сторонняя)	0,427	0,016	0,199
m3 Общение с коллегами	Коэффициен т корреляции	0,088	0,066	0,047
	Знач. (2-х сторонняя)	0,267	0,405	0,558
m4 Уважение со стороны других, социальный престиж	Коэффициен т корреляции	-0,075	-0,014	-0,058
	Знач. (2-х сторонняя)	0,353	0,863	0,481
m5 Продвижение, карьерный рост	Коэффициен т корреляции	0,095	0,075	,172*
	Знач. (2-х сторонняя)	0,228	0,346	0,031
m6 Повышение собственной профессиональной компетентности	Коэффициен т корреляции	,361**	,334**	,407**
	Знач. (2-х сторонняя)	0	0	0
m7 Удовлетворение от процесса деятельности	Коэффициен т корреляции	,364**	,397**	,479**
	Знач. (2-х сторонняя)	0	0	0
m8 Удовлетворение от достижения	Коэффициен т корреляции	,448**	,519**	,419**

цели, результата деятельности	Знач. (2-х сторонняя)	0	0	0
m9 Управление, руководство другими людьми	Коэффициент корреляции	,161*	0,046	0,129
	Знач. (2-х сторонняя)	0,04	0,56	0,103
m10 Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений	Коэффициент корреляции	,236**	0,145	,320**
	Знач. (2-х сторонняя)	0,003	0,068	0
m11 Ощущение успеха	Коэффициент корреляции	,165*	,230**	,197*
	Знач. (2-х сторонняя)	0,039	0,004	0,015
m12. Ощущение собственной полезности, служение людям	Коэффициент корреляции	-0,088	0,106	0,023
	Знач. (2-х сторонняя)	0,269	0,184	0,773
m13 Азарт соревнования	Коэффициент корреляции	0,078	0,11	,189*
	Знач. (2-х сторонняя)	0,328	0,173	0,019
m14 Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности	Коэффициент корреляции	,364**	,283**	,331**
	Знач. (2-х сторонняя)	0	0	0
m15 Удовлетворение вне рабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.)	Коэффициент корреляции	0,007	-0,116	-0,027
	Знач. (2-х сторонняя)	0,929	0,147	0,733

** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).